

동기-위생요인이 남자간호사의 조직몰입, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향

이명근*, 오세은
단국대학교 간호학과

The Effect of Motivation-Hygiene Factors on Male Nurses' Organizational Commitment, Job Satisfaction, Intention to Stay

Myung-Keun*, Se-Eun Oh
Department of Nursing, Dankook University

요약 본 연구는 Herzberg의 동기-위생요인이 남자간호사의 조직몰입, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도한 서술적 조사연구이다. 연구대상은 국내 의료기관에 재직 중인 남자간호사 117명으로, 설문지의 자기기입식 방법을 이용하여 자료를 수집하였다. 자료 분석은 SPSS WIN 18.0 프로그램을 사용하였다. 연구결과 전체 모형의 설명력은 조직몰입 39%, 직무만족 51%, 재직의도 15%로, 동기-위생요인 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 Herzberg가 제시한 동기-위생 이론을 총체적으로 이해하고 분석함으로써 남자간호사가 직무에 만족하고, 조직에 몰입하여 간호업무를 지속적으로 수행할 수 있도록 하는 동기부여 전략 수립이 필요하다.

Abstract This study is a descriptive survey research attempted to determine the effect of Herzberg's motivation-hygiene factors on male nurses' organizational commitment, job satisfaction, and intention to stay. The participants were 117 male nurses. Data were collected by a survey using self-administrated questionnaire. Collected data were analyzed using SPSS WIN 18.0 software. As a result of the study, both motivation-hygiene factors were found to have a significant impact on male nurses' organizational commitment, job satisfaction, and intention to stay, which the explanatory power of the overall model was 39%, 51%, 15% each. Therefore, a motivational strategy by understanding motivation-hygiene theory proposed by Herzberg is needed to allow male nurses to be satisfied with their jobs and continue to work by committing to their organization.

Key Words Intention to Stay, Job satisfaction, Motivation-Hygiene factors, Male Nurses, Organizational Commitment

1. 서론

돌봄의 개념에 바탕을 둔 간호는 옛 부터 여성중심의 직업으로 인식되어 대부분의 간호 인력은 여성으로 이루어져 있다[1]. 급변하는 사회와 함께 직업에 대한 남녀 구분이 점점적으로 사라지면서

간호직이 남성에게도 전문직으로 선택될 수 있다는 인식의 변화와[2], 타 직종에 비해 상대적으로 취업이 용이하다는 사회적 분위기와 함께 간호학 과를 지원하는 남자의 수는 꾸준히 증가하고 있는 추세이다[3]. 이와 같은 사회적 배경과 직업에 대한 인식 변화의 영향으로 남자간호사 수는 2005

*Corresponding Author : Myung-Keun Yi(Dankook Univ.)

E-mail: myungkeunyi@nate.com

Received Oct 01, 2023

Revised Oct 17, 2023

Accepted Nov 03, 2023

년부터 큰 폭으로 증가하기 시작하였다[4]. 면허를 취득하는 남자간호사가 꾸준히 증가함에도 불구하고, 남자간호사들은 여성중심적인 직업 환경에서 겪는 성 역할 갈등이나, 성에 대한 사회적 고관념, 업무에서 오는 직무스트레스, 정서적 소진 등의 부정적인 경험으로 인해 간호에 대한 동기 부여 결여와 직무만족도 저하의 이유로 이직을 고려하게 되고[5], 이러한 이직의도는 결국 실질적인 이직으로 이어져 의료기관에서 근무하고 있는 남자간호사의 비율은 적은 실정이다[6]. 남자간호사의 높은 이직 현상과 관련하여 이직의도에 영향을 미치는 불만 요소들을 확인하여 이직률을 낮추고자 많은 학자들의 노력에도 불구하고 기대만큼의 효과는 나타나지 않는 상황이다[7]. 간호의 적정 인력을 확보하고, 질적인 간호 서비스 제공과 간호 직업의 양성적 발전을 위해서는 현재 근무하고 있는 남자간호사들이 직무에 만족하고, 지속적인 간호 업무 수행과 효과적인 역할 수행을 꾸준히 이어갈 수 있도록 하는 긍정적인 요소를 확인하고 이러한 요소들을 강화하는 것이 더 적극적인 효과를 가져 올 것이라 기대된다[8]. 조직구성원이 조직에 남아 개인의 목표와 조직의 목표를 향해 자발적인 노력을 유도하기 위해서는 각 개인에 대한 동기부여가 필수적이다[9]. 동기부여 이론으로 잘 알려진 Herzberg의 2요인 이론에 의하면 동기요인인 성취, 인정, 책임, 성장 등에 의해 직접적인 작업동기화가 생겨나게 되고, 위생요인인 보수, 직업의 안정성, 대인관계, 근무환경 등은 직접적인 동기화는 가져오지 않으나, 이러한 요인들이 적절하게 충족될 때 불만족이 사라지게 된다고 하였다[10]. 이러한 Herzberg의 2요인 이론이 개인의 욕구를 충족시켜주고 개인의 능력을 개발시켜 줄 수 있는 기회를 제공해 준다는 측면에서 경영학 뿐 아니라, 간호학에서도 적용되어 왔다. 간호학에 적용된 선행연구의 사례에 의하면, 동기-위생요인이 간호사의 직무만족, 재직의도에 많은 영향을 주는 것으로 나타났고[11], 임지영[12]의 연구에서는 간호사의 직무만족, 조직몰입, 조직 동일시에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 하지만 현재 국내에서는 간호사를 대상으

로 동기부여를 하나의 독립변수로 하여 재직의도, 직무만족, 조직몰입의 결과 변수에 미치는 영향을 분석하거나, 남자간호사를 대상으로 한 연구는 없는 실정이다.

이와 같은 결과들을 종합해 볼 때 Herzberg가 제시한 동기-위생 이론을 총체적으로 측정, 분석함으로써 남자간호사가 직무에 만족하고, 조직에 몰입하여 간호업무를 지속적으로 수행할 수 있는 동기부여 전략을 동기요인과 위생요인으로 구분하여 보다 구체적으로 제시할 필요가 있다고 판단된다.

따라서 본 연구는 Herzberg의 이론에 근거한 동기-위생요인이 남자간호사의 조직태도를 나타내는 조직몰입, 직무태도를 나타내는 직무만족, 재직의도에 미치는 영향을 분석함으로써 남자간호사의 인적자원 생산성 향상을 위한 동기부여 전략을 구축하는데 유용한 근거를 제시하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 남자간호사를 대상으로 동기-위생요인이 조직몰입, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상자

본 연구의 표적모집단은 국내에 재직 중인 남자간호사로, 모집 기간 중 코로나 19 유행의 사회적 이슈와 함께 충분한 대상자 수 모집에 어려움이 있었다. 이에 연구자가 속한 소속대학과 소속의료기관을 중심으로 눈덩이표출법을 이용한 편의표집으로 적정 대상자 수를 충족하였다. 자료는 설문지의 자기기입식 방법과, 연구자가 구글 웹을 이용하여 구축한 설문사이트와 연결되도록 URL을 클릭하여 설문에 참여하는 방법으로 수집하였다. 표본 크기는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 효과크기 f^2 .15, 유의수준 α .05, 검정력 $1 - \beta$.80, 예측변수 5개를 포함하였을 때, 다중 회귀분석에 필요한 최소한의 표본

수는 92명이었으며, 본 연구의 총 대상자인 117명은 충분한 것으로 파악되었다.

2.3 연구 도구

2.3.1 동기-위생요인(동기부여)

동기-위생요인을 측정하기 위해, 김희용[13]의 연구에서 사용된 총 14문항의 설문지를 사용하였다. 이 도구는 공정, 인정, 존경, 업무의 중요성, 자율성, 흥미, 책임, 능력의 동기요인 8개 문항과, 보수, 복리, 직업의 안정성, 근무환경, 구성원들의 응집력, 대인관계를 포함하는 위생요인 6개 하위영역으로 구성되었고, 각 문항은 '매우 그렇다' 5점부터 '전혀 그렇지 않다' 1점의 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 동기-위생요인의 동기부여가 높음을 의미한다. 본 연구에서 Chronbach's α =.78로 나타났다.

2.3.2 조직몰입

조직몰입은 Mowday[14]등이 개발한 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)를 김계정[15]이 번역하여 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에 Chronbach's α =.92이었다.

2.3.3 직무만족

직무만족은 Stamps[16]등이 개발하고 정수경[17]의 연구에서 사용한 도구를 사용하였다. 이는 보수영역 3문항, 전문적 위치영역 3문항, 의사-간호사간의 상호관계 2문항, 행정영역 5문항, 자율성 영역 3문항, 업무요구도 3문항, 의료권 상호작용 5문항의 총 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로, '매우 그렇다' 5점부터 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 구성되고, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 Chronbach's α =.78이었다.

2.3.4 재직의도

재직의도는 Cowin[18]이 개발한 Nurses's Retention Index(NRI)를 김민정[19]이 한글로 표준화한 도구를 사용하였다. 재직의도의 정도에 따라 '매우 그렇다' 5점부터 '전혀 그렇지 않다' 1점의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 Chronbach's α =.93이었다.

2.4 분석 방법

수집된 자료의 통계분석은 SPSS WIN 18.0 프로그램을 사용하여 통계처리 하였다. 대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 동기-위생요인, 조직몰입, 직무만족, 재직의도의 정도는 평균 및 표준편차를 구하여 분석하였고, 이들 간의 상관관계는 Pearson's 상관계수(correlation coefficients)로 분석하였다. 동기-위생요인이 조직몰입, 직무만족 및 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 stepwise multiple linear regression을 이용하여 구하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 연령은 25세 이상 30세 이하가 50.4%로 가장 많았으며, 31세에서 35세 28.2%, 36에서 40세 10.3%, 40세 이상 8.5%, 24세 이하 2.6% 순 이었다. 결혼 상태는 68.4%가 미혼이었고, 최종 학력은 4년제 학사가 75.2%, 대학원 이상이 6%였다. 대상자의 60.7%가 3년 이상 근무 중이었고, 3년 미만 경력이 39.3%였다. 근무부서는 응급실 25.6%, 병동 19.6%, 중환자실 13.7%, 수술실 12%, 기타 29.1%로 나타났다. 급여는 4천에서 5천만원 사이가 50.4%, 종합병원 근무자가 65.8%, 교대 근무가 81.2%, 일반간호사가 87.2%로 가장 많았다[Table 1].

[Table1] Characteristics of the Participants

[표 1] 연구대상자의 일반적 특성

Variables	Categories	n(%) / M±SD
Age(year)	≤24	3(2.6)
	25~30	59(50.4)
	31~35	33(28.2)
	36~40	12(10.3)
	≥40	10(8.5)
Marital status	Married	37(31.6)
	Single	80(68.4)
	Others	0(0)
Education	College	21(17.9)
	BSN	88(75.2)
	Graduate	7(6)
Clinical Career (year)	<1	10(8.5)
	1≤~<3	36(30.8)
	3≤~<5	22(18.8)
	5≤~<10	34(29.1)
	10≤~<20	13(11.1)
	≥20	2(1.7)
Ward	Medical	13(11.1)
	Surgical	10(8.5)
	ER	30(25.6)
	OR	14(12.0)
	ICU	16(13.7)
	Others	34(29.1)
Salary (10,000won)	<4000	3(2.6)
	4000≤~<5000	59(50.4)
	5000≤~<6000	33(28.2)
	≥6000	12(10.3)
Hospital	Local	7(6.0)
	General	77(65.8)
	Tertiary	33(28.2)
Working style	Two shifts	22(18.8)
	Three shifts	66(56.4)
	Day only	29(24.8)
Position	General Nr	102(87.2)
	Charge Nr	10(8.5)
	Manager	5(4.3)

3.2 대상자의 동기-위생요인, 조직몰입, 직무만족, 재직의도 정도

대상자의 동기-위생요인 전체 점수는 평균 44.64점(SD=6.43)이었으며, 평균평점으로 환산 시 5점 만점에 3.19(SD=0.46)로 나타났다. 이를 동기요인과 위생요인으로 구분하였을 경우, 동기요인에 대한 만족도가 3.31(SD=0.46)로 위생요

인의 만족 정도 3.03(SD=0.66)보다 근소하게 높았다. 조직몰입의 정도는 평균 43.50점(SD=10.42), 평균평점 5점 만점에 2.90(SD=0.69)이었다. 직무만족은 평균 73.66점(SD=9.61), 평균평점 5점 만점에 3.07점(SD=0.40)이었고, 재직의도 점수는 평균 19.46(SD=6.08), 평균 평점 5점 만점에 3.24(SD=1.01)로 나타났다 [Table 2].

[Table 2] Descriptive Statistics of Variables

[표 2] 변수의 기술통계

Variables	M±SD	Min ~ Max	Total M±SD
Motivation - Hygiene factors	3.19±0.46	27~58	44.64±6.43
Motivation factor	3.31±0.46	17~34	26.48±3.70
Hygiene factor	3.03±0.66	6~25	18.16±3.93
Organizational commitment	2.90±0.69	17~64	43.50±10.42
Job satisfaction	3.07±0.40	48~96	73.66±9.61
Intention to stay	3.24±1.01	6~30	19.46±6.08

3.3 대상자의 동기-위생요인, 조직몰입, 직무만족, 재직의도 간의 상관관계

대상자의 동기-위생요인은 조직몰입($r=.61, p<.001$), 직무만족($r=.71, p<.001$)과 강한 정적 상관관계를 보였고, 재직의도($r=.40, p<.001$)와는 중간정도의 정적 상관관계를 보였다. 조직몰입은 직무만족($r=.68, p<.001$), 재직의도($r=.47, p<.001$)와 유의한 양의 상관관계를 보였다. 재직의도와 직무만족 사이에는($r=.43, p<.001$) 중간정도의 양의 상관관계가 있었다 [Table 3].

3.4 대상자의 동기-위생요인이 조직몰입, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향

동기요인과 위생요인 각각이 남자간호사의 조직몰입, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향을 파악기 위해 종속변수 별로 회귀분석을 시행하였다.

[Table 3] Correlation among the variables

[표 3] 변수들의 상관관계 분석

Variable	Motivation Hygiene factors	Organizational commitment	Job satisfaction	Intention to stay
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Motivation Hygiene factors	1			
Organizational commitment	0.61 (<.001)	1		
Job satisfaction	0.71 (<.001)	0.68 (<.001)	1	
Intention to stay	0.40 (<.001)	0.47 (<.001)	0.43 (<.001)	1

먼저 조직몰입에 대한 전체 모형의 설명력은 39%였고, 위생요인($\beta=0.521$, $p=0.000$)이 동기요인($\beta=0.203$, $p=.012$)보다 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 직무만족에 대한 전체 모형의 설명력은 51%였고, 위생요인($\beta=0.526$, $p=0.000$)이 동기요인($\beta=0.316$, $p=0.000$)보다 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 재직의도에 대한 전체 모형의 설명력은 15%였고, 위생요인($\beta=0.253$, $p=0.008$)과 동기요인($\beta=0.223$, $p=0.020$)이 비슷한 영향력을 보이는 것으로 나타났다[Table 4].

[Table 4] Factors influencing Organizational commitment, Job satisfaction, and Intention to stay

[표 4] 동기-위생요인이 조직몰입, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향

Model	Variables	Organizational commitment				Job satisfaction				Intention to stay			
		β	R ²	t	p	β	R ²	t	p	β	R ²	t	p
1	Hygiene factor	.606	.36	8.179	.000	.659	.43	9.393	.000	.347	.11	3.968	.000
2	Hygiene factor	.521		2.54	.000	.526		7.335	.000	.253		2.683	.008
	Motivation factor	.203	.39	6.53	.012	.316	.51	4.412	.000	.223	.15	2.361	.020

β = Standardized β , R² = Adjusted R²

또한 총 14개의 동기-위생요인을 모두 투입한 다중회귀분석을 실시하여 남자간호사의 조직몰입, 직무만족, 재직의도 각각에 영향을 미치는 주요인들을 확인하였으며, 각 종속변수별 유의한 영향요인을 위계적 회귀분석에 포함시켰다. 먼저 [Table 5]의 모형을 살펴보면 조직몰입에 영향을 주는 변수로 복리, 공정, 흥미, 인정 4개의 통제 변수가 조직몰입을 48% 설명하는 것으로

나타났고, 각각의 영향력은 복리($\beta=0.389$, $p=0.000$), 공정($\beta=0.341$, $p=0.000$), 흥미($\beta=0.236$, $p=0.001$), 인정($\beta=0.165$, $p=0.021$) 순으로 나타났다 [Table 5].

[Table 5] Factors affecting Organizational commitment
 [표 5] 조직몰입에 미치는 영향 요인

Model	Variables	β	R ²	t	P
1	Benefits	.530	.27	6.695	.000
2	Benefits	.425		5.571	.000
	Fairness	.354	.38	4.639	.000
3	Benefits	.370		5.080	.000
	Fairness	.368		5.132	.000
	Interest	.280	.46	4.026	.000
4	Benefits	.389		5.404	.000
	Fairness	.341		4.790	.000
	Interest	.236		3.326	.001
	Recognition	.165	.48	2.342	.021

β = Standardized β , R² = Adjusted R²

다음 직무만족에 대한 보수, 대인관계, 복리, 공정, 흥미, 책임, 인정 7개의 통제 변수의 설명력은 55%였고, 하위요인 각각의 영향력은 복리($\beta=0.256$,

$p=0.002$), 공정($\beta=0.219$, $p=0.003$), 대인관계($\beta=0.218$, $p=0.003$), 보수($\beta=0.190$, $p=0.028$), 흥미($\beta=0.186$, $p=0.007$), 책임($\beta=0.150$, $p=0.020$), 인정($\beta=0.143$, $p=0.035$) 순으로 나타났다[Table 6].

마지막으로 재직의도에 영향을 주는 변수로 흥미, 직업의 안정성, 능력, 인정 4개의 통제 변수가 재직의도를 32% 설명하는 것으로 나타났

[Table 6] Factors affecting Job satisfaction

[표 6] 직무만족에 미치는 영향 요인

Model	Variables	β	R ²	t	P
1	Salary	.534	.28	6.770	.000
2	Salary	.449		6.143	.000
	Personal Relations	.380	.41	5.195	.000
3	Salary	.286		3.194	.002
	Personal Relations	.370		5.230	.000
	Benefits	.263	.45	2.963	.004
4	Salary	.227		2.541	.012
	Personal Relations	.306		4.238	.000
	Benefits	.247		2.865	.005
	Fairness	.216	.48	2.826	.006
5	Salary	.201		2.316	.022
	Personal Relations	.251		3.477	.001
	Benefits	.226		2.702	.008
	Fairness	.251		3.357	.001
	Interest	.204	.52	2.981	.004
6	Salary	.220		2.577	.011
	Personal Relations	.243		3.434	.001
	Benefits	.223		2.728	.007
	Fairness	.226		3.054	.003
	Interest	.217		3.230	.002
	Responsibility	.159	.54	2.472	.015
7	Salary	.190		2.232	.028
	Personal Relations	.218		3.084	.003
	Benefits	.256		3.120	.002
	Fairness	.219		3.015	.003
	Interest	.186		2.753	.007
	Recognition	.143	.55	2.134	.035

β = Standardized β , R² = Adjusted R²

고, 하위 요인 각각의 영향력은 흥미($\beta=0.430$, $p=.000$), 직업의 안정성($\beta=0.293$, $p=0.000$), 능력($\beta=-0.173$, $p=0.027$), 인정($\beta=0.164$, $p=.041$) 순으로 나타났다[Table 7].

3. 결론 및 제언

시대의 흐름에 따른 사회, 문화, 경제적 요소의 변화와 함께 면허를 소지하고 있는 남자간호사의 수는 급진적으로 늘어나고 있는 반면, 여전히 잔재되어 있는 여성중심적인 간호환경이나, 간호 업무와 관련된 정신적, 육체적 스트레스로 인한 남자간호사들의 간호에 대한 동기부여 결여는 현 시

[Table 7] Factors affecting Intention to stay

[표 7] 재직의도에 미치는 영향 요인

Model	Variables	β	R ²	t	P
1	Interest	.460	.21	5.553	.000
2	Interest	.469		5.966	.000
	Job Stability	.289	.28	3.678	.000
3	Interest	.472		6.072	.000
	Job Stability	.301		3.860	.000
	Ability	-.156	.30	-2.001	.048
4	Interest	.430		5.435	.000
	Job Stability	.293		3.811	.000
	Ability	-.173		-2.237	.027
	Recognition	.164	.32	2.066	.041

β = Standardized β , R² = Adjusted R²

점에서 고려해야 할 중요한 문제이다. 이에 본 연구는 Herzberg가 제시한 동기-위생요인이 남자간호사의 조직몰입, 직무만족, 재직의도에 미치는 효과를 파악하기 위해 시행되었고, 주요 논의점은 다음과 같다.

본 연구 결과 Herzberg의 동기요인, 위생요인 두 가지 모두 남자간호사의 조직몰입, 직무만족, 재직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 더 구체적으로 남자간호사의 조직몰입은 동기요인이 1단위 증가할 때 0.203만큼 증가하였고, 위생요인이 1단위 증가할 때 0.521만큼 증가하였다. 직무만족에서 동기요인이 1단위 증가할 때 0.316, 위생요인이 1단위 증가할 때 0.526 증가하는 것으로 나타났다. 재직의도에서는 동기요인과 위생요인이 1단위 증가할 때 각각 0.223, 0.253씩 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 Herzberg의 동기-위생이론이 남자간호사의 조직몰입, 직무만족, 재직의도를 설명하는데 유의함을 확인할 수 있었다.

특히 본 연구에서는 두 가지 동기적 자극요인 중 위생요인이 동기요인에 비해 남자간호사의 조직몰입, 직무만족, 재직의도 각각에 미치는 영향이 더 큰 것을 알 수 있었다. 이 결과는 남자간호사를 대상으로 한 선행연구의 부재로 직접적인 비교는 어려우나, 임지영[12]의 연구 결과와는 일치하는 것으로 나타났고, 이주연[9]의 중소병원간호

사를 대상으로 한 선행연구와는 차이가 있었다. 본 연구에서 위생요인의 영향력이 더 크게 나타난 결과는 남자간호사가 간호를 직업으로 선택한 동기와 연관되어 고려해 볼 필요가 있다. 선행연구에 따르면 여자간호사의 직업 선택의 동기는 학업 성취도에 따르거나 개인의 간호에 대한 신념, 또는 직업적 가치관, 경제적 안정성, 가족의 권유 등 여러 가지 내적, 외적 요인에 영향을 받는 것으로 확인된 반면[20], 대부분의 남자가 간호를 직업으로 선택한 이유는 국내 뿐 아니라 외국의 경우에서도 경제적 안정성, 취업의 용이성 등의 외적요인이 가장 큰 것으로 나타났다[21-22]. 이러한 외적 동기요인에 의해 간호를 직업으로 선택한 남자간호사에게는 동기요인인 성취, 인정, 책임 등의 직접적인 작업동기화의 영향 보다는 보수나, 복리후생, 직업의 안정성 등의 위생요인이 그들의 조직몰입, 직무만족, 재직의도 향상에 더 크게 작용할 수 있음을 시사한다.

다음으로는 연구현상에 대한 좀 더 상세한 분석을 위해 동기-위생요인 각각의 하위 요인들이 조직몰입, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향을 확인했다. 먼저 조직몰입 측면으로 동기요인 중에는 공정과 흥미, 위생요인 중에는 복리가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 동기요인과 위생요인의 전체적인 영향력을 봤을 때 위생요인이 동기요인에 비해 더 큰 영향력이 있는 것으로 나타났으나, 하위 요인들의 각각을 살펴보았을 경우, 동기요인 중 공정과 흥미 또한 위생요인의 하위 요소인 복리만큼 남자간호사의 조직몰입에 유의한 영향 요인으로 파악되었다. 이 또한 선행연구에 참여한 연구 대상자들의 특성의 차이로 직접적인 비교는 어려우나, 임지영[12]의 연구에서 병원정책과 근무조건이 유의한 영향 요인으로 나타난 것과, 김신희[23]등의 연구에서 병원정책, 대인관계가 중요한 요인으로 나타난 결과와 상이하였다. 본 연구 결과에 비춰볼 경우, 남자간호사에게는 불만족을 야기하는 위생요인을 제거하는 동시에 조직적 차원에서 공정성 유지와, 개인적 차원으로 흥미 유도 전략이 병행되어야 할 것으로 사료된다. 최윤정[24]등의 간호조직을 중심으로

조직몰입에 대한 개념분석 결과에 따르면 조직몰입의 속성은 인정, 수용, 신뢰, 헌신, 애착심, 통제력의 6가지가 존재한다는 것을 확인하였고, 이는 조직의 지지, 임파워먼트, 공정한 보상, 업무 자율성 등의 조직적 특성에 의해 영향을 받는다고 주장하였다. 이와 같은 결과에 비춰볼 때 간호관리자는 먼저 남자간호사들이 조직의 구조와 문화를 이해하고 수용할 수 있도록 지지하는 것이 필요하다. 또한 남자간호사가 조직에 애착심을 가지고 헌신하는 마음을 증가시킬 수 있도록 간호관리자는 조직몰입의 개념을 이해하고 남자간호사의 역할을 긍정적으로 수용하는 것이 중요하다. 이러한 이해를 바탕으로 개개인의 자질과 흥미에 기반하여 조직의 목표와 가치에 맞는 업무 배정 방안과, 공정성 지각을 높이기 위해 차별대우 없는 안전한 간호 환경에서 남자간호사의 독자적인 전문 간호 영역을 확장할 있는 병원정책 마련이 요구된다.

직무만족에 대하여는 동기요인 중에는 공정, 위생요인 중에는 복리와 보수가 설명력이 높은 것으로 나타났다. 이는 조미경[25]등과 안민권[26]등의 연구에서 급여나 승진이 직무만족에 유의하게 높은 요소로 나타난 것과 유사한 결과로, 일 자체에 대한 성취감이나 인정 등의 내적 성장에 비해 공정한 대우와 물질적 보상이 남자간호사의 직무만족 향상에 크게 작용할 수 있음을 시사한다. 하지만 현실적으로 간호사는 업무량과 직무 환경에 비해 보수에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다[27]. 이에 간호관리자에게는 Herzberg가 말하는 위생요인이 결여되었을 때 느끼는 불만족을 감소시키기 위한 전략으로 공정한 임금지급 체제와 보상을 위한 능력에 따른 금전적 보상제도나 성과급 제도의 도입 등 남자간호사의 경력과 능력에 맞는 처우와 임금수준의 기대를 충족시키기 위한 전략이 필요하다.

재직의도에 대해서는 흥미가 회귀계수 0.430으로 가장 크게 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 남자간호사를 대상으로 재직의도에 대한 Herzberg의 동기-위생이론의 영향요인에 대한 연구가 없어서 비교는 어려우나, 직무에 대한 호기심과 흥미를 느낄 때 조직구성원의 재직의도는

높아진다는 연구결과와[28] 유사하다고 할 수 있다. 따라서 남자간호사가 간호에 흥미를 느끼고 현재의 임상간호업무를 지속할 수 있도록 하기 위한 중재방안이나 프로그램 개발을 위한 지속적인 연구가 요구된다.

결론적으로 Herzberg의 동기-위생이론에서 제시한 요소들이 남자간호사의 조직몰입, 직무만족, 재직의도 각 변수에 미치는 영향요인을 확인함으로써, 간호관리자로 하여금 조직적 차원과 개인적 차원에서 남자간호사 관리에 필요한 구체적인 방안을 제시하였다는 것에 의의가 있다. 본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 대상자들의 속성에 따른 체계적이고 구체적인 동기부여 전략 수립을 위한 추가 연구를 제언한다.

둘째, 추후 질적 연구를 통한 남자간호사의 동기부여와 관련된 개념을 도출하고, 이론적 기틀을 바탕으로 한 실험연구로의 확대가 필요하다.

셋째, 본 연구에 사용된 동기-위생요인과 직무만족 측정도구의 Chronbach's α 값은 각각 .78로 다소 낮게 나타났다. 이를 보완하기 위해 질적 연구를 통한 성별의 차이가 반영된 신뢰도와 타당도가 높은 도구 개발과, 개발된 도구를 이용한 반복 연구를 제언한다.

넷째, 본 연구는 117명의 표본 집단을 대상으로 실시한 결과로 연구 현상에 대한 상세분석을 위해 동기-위생요인의 14개 하위요인을 모두 투입하여 회귀분석을 시행하였으나, 이 분석 방법에는 117명 이상의 표본수가 요구될 수 있다. 따라서 연구의 일반화와 통계결과의 신뢰성 제고를 위해 표본의 크기를 늘려 반복 연구의 시행을 제언한다.

References

- [1] H. Kim, Y-R. Chin, Male Nurses' Images of Female Nurses in Hospital, *The Journal of Humanities and Social science*, Vol.11, No.1, pp.1817-1830, 2020.
- [2] W-J. Kim, J-K. Kim, Relationship between Gender stereotype, Major satisfaction and Self-leadership in male Nursing Students, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.20, No.10 pp.133-139, 2019
- [3] M. Ahn, The Effect of Career Decision Making Self-efficacy and Military Duty Planning on Career Preparation Behavior among Male Nursing Students, *Journal of the Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.25, No.1, pp.93-102, 2019.
- [4] J-H. Kang, Factors Affecting Social Support, Emotional Exhaustion and Job Stress on Job Satisfaction and Intention to Leave of Male Nurses. *The Journal of korean academic society of home care nursing*, Vol.25, No.2, pp. 175-183, 2018.
- [5] H-S. Kim, Y-M. Lee, Influence of Gender Stereotype, Resilience and Peer Support on Turnover Intention in Male Nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.24, No.8, pp.274-284, 2023.
- [6] D-H. Kim, Effects of Job stress, Role conflict, and Job satisfaction on Turnover intention in Male Nurses, *Master's Thesis, Ulsan University*, 2020.
- [7] H-M. Son, E-H. Lee, K-S. Cho, Affecting Factors of New Nurses' Intention to Retention in Hospitals. *J Muscle Jt Health*, Vol.24, No. 3, pp.205-216, 2017.
- [8] Y-S. Kim, The Factors Affecting Advanced Beginner-Stage Nurse's Intention of Retention. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.19, No.4, pp.221-228, 2018.
- [9] J-Y. Lee, A Structural Equation Models on the Intention to Stay for Small and Medium-sized Hospital Nurses: Focused on Herzberg's Motivation-Hygiene Theory, *Doctoral dissertation, Kunyang University*, 2020.
- [10] P. Giannis, G. Michael, Herzberg's Motivation Theory in Workplace, *Psychology Research*, Vol.12, pp.971-978, 2022.
- [11] Y-S. Lee, S-H. Park, J-K. Kim, A study on Relationship among Organizational Fairness, Motivation, Job Satisfaction, Intention to stay

- of Nurses, *the Journal of the Korea Contents Association*, Vol.14, No.10, pp.596–609, 2014.
- [12] J–Y. Lim, A Study of the Effects of Motivation–Hygiene Factors on Nurses' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Identification, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.11, No.3, pp.243–254, 2005.
- [13] H–Y. Kim, Effects of Air Force Pilot's Job Motivation on Organizational Commitment and Intent to Remain, *Master's Thesis, Korea University*, 2013.
- [14] R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter, The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, No.2, pp.224–247, 1979.
- [15] K–J. Kim, An Empirical Study on the Model of the Job Transition Decision Process, *Master's Thesis, Korea University*, 1986.
- [16] P.L. Stamps, E.B. Piedmont, D.B. Slavit, A.M. Haase, Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals, *Medical Care*, Vol.16, pp.337–352, 1978.
- [17] S–K. Joung, A Comparative Analysis on the Married Nurses Role Conflict and Job Satisfaction in Accordance with Shift Work, *Master's Thesis, The Catholic University*, 2004.
- [18] L. S. Cowin, The effect of nurses' job satisfaction on retention. *Journal of Nursing Association*, Vol.32, No.5, pp.283–291, 2002.
- [19] M–J. Kim, The Effect of Nursing Organizational Culture on Nurses' Intention of Retention, *Master's Thesis, Hanyang University*, 2006.
- [20] K–S. Jeong, The Influence of Motivation for Major Selection and Nurse's Image on Job–esteem of Nursing Students, *Journal of the Korea Academia–Industrial cooperation Society*, Vol.24, No.6 pp.166–173, 2023.
- [21] J. A. Nerges, L. Hofmann, L. Garrett, P. G. Morton, Male Nurses' Perceptions of the Facilitators and Barriers to Recruitment, Retention, and Job Satisfaction, *Nurse Leader*, Vol.20, No.1 pp.31–36, 2022.
- [22] S–O. Kim, K–G–Bae, The Male Experience in Nursing, *Journal of The Korean Society of Integrative Medicine*, Vol.7, No.4, pp.105–117, 2019.
- [23] S–H. Kim, S–K. Park, M–H. Lee, Effect of a Nursing Practice Environment on Nursing Job Performance and Organizational Commitment: Focused on the Mediating Effects of Job Embeddedness, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.25 No.3, pp.208–219, 2019.
- [24] Y–J. Choi, Y–I. Park, G–H. Jung, Concept Analysis on the Organizational Commitment: Focused on the Nursing Organizations, *Korean Acad Soc Nurs Educ*, Vol.20 No.2, pp.276–287, 2014.
- [25] M–K. Cho, C–G. Kim, The Relationship among Practice Environment, Organizational Justice, and Job Satisfaction of Male Nurses, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.25, No.3, pp.177–187, 2016.
- [26] M–K. Ahn, Lee, M–H. Lee, H–K. Kim, S–H. Jeong, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Male Nurses, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol. 21 No.2, pp.203–211, 2015.
- [27] K–W. Kang, H–T. Jeong, Y–T. Nam, E–K.Cho, Comparison of Factors Influencing Job Satisfaction by Occupation in S Tertiary Hospital –Focused Herzberg's Motivation andHygiene Factors, *Korean J Clin Lab Sci*, Vol.53, No.1, pp.96–104. 2021.
- [28] Y. Mi, K–K. Ja, Y–S, Jeong, M–S. Park, Factors affecting Retention Intention of Male Nurses Working Health Care Institution in Korea, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.23, No.3, pp.280–289, 2017.