

조직공정성이 종합병원 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입에 미치는 영향

고종욱*, 서영준**†, 서상혁***

안양대학교 도시행정학과*, 연세대학교 보건행정학과**, 호서대학교 벤처전문대학원***

<Abstract>

The Effects of Organizational Justice on Job Satisfaction, Professional Commitment and Organizational Commitment among Hospital Physicians

Jong-Wook Ko*, Young-Joon Seo**†, Sang-Hyuk Suh***

Dept. of Urban Administration, Anyang University, Dept. of Health Administration, Yonsei
University**, Graduate School of Venture, Hoseo University****

The purpose of this study is to investigate the impacts of distributive and procedural justice on job satisfaction, professional commitment and organizational commitment among hospital physicians. The sample of this study consisted of 185 physicians from 8 general hospitals located in Metropolitan area and Youngnam area in Korea. Data were collected using self-administered questionnaires with the response rate of 40.2% and analyzed using hierarchical regression technique.

The results of this study showed that procedural justice had a direct impact on job satisfaction, professional commitment and organizational commitment among hospital physicians, whereas distributive justice had no significant impact. The results imply that hospital administrators should take measures to establish procedural justice to increase job satisfaction, professional commitment and organizational commitment among hospital physicians.

† 교신저자 : 서영준, 연세대학교 보건행정학과(033-760-2415, yjseo@dragon.yonsei.ac.kr)

Key Words : Hospital physicians, distributive justice, procedural justice, job satisfaction, professional commitment, organizational commitment

I. 서 론

1. 연구의 필요성

조직 및 수행직무에 대한 조직구성원들의 태도 및 행동은 조직효과성과 매우 밀접한 관계를 가지고 있다. 이러한 이유 때문에 조직연구자 및 경영자들은 어떻게 하면 구성원들이 조직 및 직무에 대하여 긍정적 태도와 행동을 갖게 할 수 있을까 하는 문제에 관심을 갖는다. 경영학이나 행정학에서 관심을 갖는 기업조직이나 행정조직과 달리, 병원조직은 환자진료를 기본 목적으로 하여 의사, 간호사, 행정직, 기술직, 단순기능직 등 다양한 직종의 인력이 팀을 이루어 의료서비스를 제공한다는 특징을 지니고 있다. 특히 병원조직의 핵심인력을 구성하고 있는 의사들은 고도의 전문성을 지닌 전문직 종사자라는 점에서 여타 조직의 구성원들과 상당한 차이를 지니고 있다.

의사로 대표되는 전문직업 고유의 특성으로는 과학적 전문지식체계의 구비, 장기간의 공식적인 교육·훈련을 통한 지식의 습득, 그러한 지식에 대한 공식적인 검증과 면허과정을 통한 인정, 실천적 윤리강령의 제정, 전문적 직업결사체의 형성 등이 공통적으로 지적된다(Abramson, 1967; Hall, 1968). 그리고 전문직업에 종사하는 전문직 종사자로서의 의사들은 여타 직업의 종사자들과 달리 장기간의 공식적 교육·훈련에 의해 특정 전문분야에 대한 전문기술과 능력의 보유, 자신의 일과 전문분야에 대한 소명의식, 자신의 전문직업에 대한 일체감, 동료전문가들이 성과의 평가준거로 설정되어야 한다는 믿음, 업무수행을 위한 수단과 절차를 선택할 수 있는 자율성, 그리고 업무수행에 있어서 개인적 이해나 감정에 좌우되지 않는 높은 윤리의식 등과 같은 특징들을 보유하는 것으로 지적되고 있다(Abramson, 1967; Hall, 1968).

이러한 특징을 지니는 전문직 종사자로서의 의사들이 조직 및 직무에 대하여 보이는 태도나 행동 그리고 그러한 태도나 행동을 결정하는 인과적 메카니즘은 여타 직업의 종사자들과는 적지 않은 차이를 보일 것이다. 따라서 전문직 종사자들인 의사들에 대한 효율적인 인적 자원관리와 이를 통한 진료서비스의 질 및 조직효과성의 제고를 위해서는 조직 및 직무에 대한 병원의사들의 태도 및 행동을 이해하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다. 병원의사들의 조직내 태도 및 행동 등에 대한 연구는 국제적으로는 많은 수행되고 있으나(Konrad et al., 1999; Williams et al., 2001), 국내에서는 고종욱과 서영준(고종욱, 서영준, 1999; 서영준,

고종욱, 2002)이 병원의사들의 직업몰입과 조직몰입, 이직의도에 대한 연구를 수행한 것 외에는 찾아보기 힘든 실정이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 조직공정성(organizational justice)의 두 유형인 분배 및 절차공정성이 병원조직의 효과성과 밀접한 관련이 있는 병원의사들의 직무만족(job satisfaction), 전문직업몰입(professional commitment) 및 조직몰입(organizational commitment)에 어떠한 영향을 미치는지를 경험적으로 탐구하는데 있다. 다시 말해서, 병원의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입에 대한 분배 및 절차공정성의 역할 및 상대적 중요성을 경험적으로 파악하는데 본 연구의 목적이 있다. 조직구성원이 자신의 직무를 좋아하는 정도를 가리키는 직무만족이나 조직구성원이 자신이 몸담고 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 의미하는 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 경영학이나 행정학 분야에서 많이 수행되어왔다. 본 연구에서는 직무만족 및 조직몰입에 덧붙여, 개인이 자신의 전문직업과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 가리키는 전문직업몰입도 함께 탐구하고자 한다. 그 이유는 최근의 연구들이 직무만족 및 조직몰입과 마찬가지로 전문직업몰입도 조직효과성과 매우 밀접한 관계를 가지고 있는 변수라는 것을 보여주고 있기 때문이다.(고종욱, 서영준, 1999; Morrow & Wirth, 1989).

II. 이론적 고찰

조직공정성은 분배공정성(distributive justice)과 절차공정성(procedural justice)의 두 차원으로 나뉘어진다. 분배공정성은 구성원이 조직으로부터 받는 보상의 크기가 조직에 대한 자신의 기여와 비교하여 적절하다고 인식하는 정도를 의미하며, 절차공정성은 그러한 보상의 크기를 결정하기 위하여 사용된 수단이나 절차가 얼마나 공정한가에 대한 인식정도를 가리킨다(Folger & Konovsky, 1989). 조직구성원의 직무관련 태도나 행위와 같은 결과변수들에 대한 분배공정성의 영향은 주로 Homans(1961)에 의해 도입되고 Adams(1965)에 의해 정교화된 형평이론(equity theory)에 의해서 설명된다. 이 이론에 따르면, 사람들은 자신의 기여/보상 비율을 타인의 기여/보상 비율과 비교하여, 그 비율이 같은 경우에는 공정성을 그리고 그 비율이 상이한 경우에는 불공정성을 경험하게 된다. 그리고 구성원들의 분배공정성에 대한 인식은 구성원들의 직무관련 태도나 행위에 중요한 영향을 미치게 된다는 것이다.

1980년대 이전까지의 조직공정성 연구는 주로 분배공정성에 초점을 맞추어왔으나, 1980년

대 증반부터 조직공정성의 다른 한 차원으로서 절차공정성에 대한 연구가 각광을 받기 시작하였다. 절차공정성이 직무관련 태도나 행위에 중요한 영향을 미친다는 이론적 근거는 집단 가치모형(group value model)에 의해 잘 제시되고 있다(Lind & Tyler, 1988; Tyler & DeGoey, 1995). 이 이론에 따르면, 집단이나 조직은 개인에게 가치있는 경제적 보상을 획득하기 위한 수단 이상의 의미를 제공한다고 본다. 다시 말해서, 사람들은 집단이나 조직과 맺는 사회적 관계에 상당히 중요한 가치를 부여하며, 상대방이 자신과 맺고 있는 관계에 대하여 자신이 부여하는 만큼의 가치를 부여하고 있는지를 알고 싶어한다는 것이다. 만일 상대방이 절차적으로 자신을 공정하고 긍정적으로 대우한다면, 이것은 자신과의 사회적 관계에 중요한 가치를 부여하는 것으로 간주된다는 것이다. 즉 절차의 공정한 적용(절차공정성)은 절차의 운영자가 적용대상자의 인간적 존엄성과 자존심을 세워주는 것이며, 따라서 절차는 보상결정을 위한 단순한 수단이 아니라 상호간의 사회적 관계에 부여되는 가치의 원천임을 의미한다는 것이다. 이러한 이유로 절차의 공정한 적용 여부가 직무관련 태도나 행위에 중요한 영향을 미치게 된다고 본다.

절차공정성 개념의 도입과 더불어 80년대 후반 이후의 조직공정성 연구들이 주로 관심을 가졌던 문제는 분배공정성과 절차공정성간의 관계이다(Hauenstein et al., 2001). 두 유형의 공정성간의 관계와 관련하여 현재까지 다양한 가능성들이 탐구되고 있는데, 그 중에서 가장 널리 언급되고 있는 것이 주효과모형(main effect model)과 상호작용효과모형(interaction effect model)이다(Cropanzano & Greenberg, 1997).

주효과모형이 담고 있는 핵심 주장은 두 가지로 요약된다. 첫째, 분배공정성과 절차공정성은 결과변수들에 독립적으로 작용하여 주효과만 미친다는 것이다. 둘째, 두 유형의 공정성의 상대적 영향력은 결과변수들의 특성에 따라 다르다는 것이다. 즉 분배공정성은 보상만족이나 직무만족, 전문직업몰입, 이직의사 등 개인의 보상, 직무, 직업 등과 관련된 개인관련 결과변수에 주로 영향을 미치는 반면에, 절차공정성은 조직몰입, 경영진 신뢰, 조직시민행동 등 개인이 속한 집단이나 조직 등과 관련된 조직관련 결과변수에 주로 영향을 미친다고 본다.(Hendrix et al., 1998; McFarlin & Sweeney, 1992; Tyler & DeGoey, 1995). Moorman (1991) 및 Konovsky와 Pugh(1994)는 결과변수들에 대한 분배 및 절차공정성의 차별적 영향을 교환이론적 관점에서 설명하고 있다. 이들에 따르면, 교환은 경제적 교환과 사회적 교환으로 나뉘어지는데, 전자는 거래에 기초하는 반면 후자는 상호간의 신뢰에 기초해 있다. 교환관계의 특성상 거래에 기초한 경제적 교환관계에 해당되는 보상만족, 직무만족, 전문직업몰입 등의 개인관련 결과변수들은 주로 분배공정성의 영향을 받는 반면에, 신뢰에 기초한 사회적 교환관계에 해당되는 조직몰입, 조직시민행위 등의 조직관련 결과변수들은 주로 절차공정성의 영향을 받게 된다고 본다. 주효과모형에 따르면 본 연구의 관심사인 조직공정성과

의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입간의 관계와 관련하여 다음과 같은 가설이 성립된다.

가설 1. 분배공정성은 의사들의 직무만족 및 전문직업몰입에 주로 영향을 미치는 반면 절차공정성은 의사들의 조직몰입에 주로 영향을 미칠 것이다.

위에서 검토한 주효과모형과 달리, 상호작용효과모형은 분배공정성과 절차공정성은 상호작용한다고 주장하고 있다(정범구, 1994; Cropanzano & Folger, 1989; Welbourne, 1998). 상호작용효과모형에 따르면, 조직구성원들의 태도나 행위에 대한 보상의 영향은 절차의 공정성 여부에 따라서 달라진다는 것이다. 이것은 절차공정성이 높을 때보다는 낮을 때에 분배공정성의 영향이 더 강하게 나타난다는 것을 의미하는 동시에, 분배공정성이 높을 때보다는 낮을 때에 절차공정성의 영향이 더 강하게 나타나는 상호작용도 가능성을 의미한다. 분배공정성과 절차공정성간의 상호작용에 대한 이론적 근거는 준거인지이론(referent cognition theory) (Cropanzano & Folger, 1989)에 의해 제시되고 있다. 이 이론은 보상에 대한 근로자의 반응을 두 유형으로 구분하는데, 보상을 결정하기 위해서 사용될 수도 있었던 절차에 대한 신념으로부터 나오는 분노반응(resentment reactions)과 보상 그 자체로부터 나오는 만족반응(satisfaction reactions)이 그것이다. 준거인지이론에 따르면, 공정한 절차가 사용되었음에도 바람직하지 않은 보상이 결과되었다면 그 사람은 비록 보상에 대해서 만족하지 않는다고 하더라도 분노하지는 않는다. 반면에 의사결정자가 보다 공정한 절차를 사용하였더라면 자신에게 보다 나은 보상이 분배되었을 것이라고 믿을 경우 그 사람의 분노반응은 극대화된다고 보고 있다. 즉 준거인지이론은 절차공정성이 높거나 혹은 낮거나에 따라서 보상공정성의 정도에 대한 구성원들의 반응이 달라진다는 것을, 다시 말해서 절차공정성과 보상공정성은 상호작용하여 구성원들의 태도 및 행태에 영향을 미친다고 지적하고 있다. 이 이론에 따르면 본 연구의 내용과 관련하여 다음과 같은 가설이 성립된다.

가설 2. 분배공정성과 절차공정성은 상호 작용하여 의사의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직 몰입에 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서는 기존의 문헌에서 제시되고 있는 주효과모형과 상호작용효과모형에 근거하여 분배 및 절차공정성의 역할 및 상대적 영향력에 대한 상호 대립하는 위의 두 가설을 도출하였으며, 이 두 가설을 종합병원 의사를 대상으로 경험적으로 검증하는데 그 목적이 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 표본 및 자료수집

본 연구를 위한 자료는 수도권 소재 종합병원 2곳 및 영남권 소재 종합병원 6곳에 근무하는 의사들로부터 수집되었다. 조사대상병원을 유형별로 살펴보면 사립대학병원 2개(950병상, 930병상), 일반국공립병원 3개(615병상, 350병상, 220병상), 민간종합병원 3개(340병상, 450병상, 550병상)로 구성되어 있다. 자료수집을 위한 도구로는 자기기입식 설문지를 사용하였으며, 설문지의 배포와 회수는 2001년 12월 중순부터 2002년 2월 중순까지 약 2달간에 걸쳐 이루어졌다. 조사대상자는 임상 의사들로 한정하였으며, 질문지는 각 병원의 최고경영자들의 협조를 받아 병원행정경로를 통해 의사들에게 전달되었다. 질문지 회수는 응답의 비밀을 유지하기 위하여 우표가 부착된 반송용 봉투를 이용하여 연구자에게 직접 우송하는 방법을 통해서 이루어졌다. 배포된 총 460부의 질문지 중 185부가 회수되어 40.2%의 응답율을 보여주었다. 이는 일반적인 우편조사의 응답율이 10-20%수준이며, 특히 본 연구의 조사대상이 일반적으로 접근이 매우 어려운 의사임을 감안하면 상당히 높은 응답율이라고 볼 수 있다.

분석에 사용된 표본 185명의 인구학적 특성을 살펴보면, 성별은 남자가 79.5%(147명), 여자가 20.5%(38명)이며, 학력은 대학 졸업이 13.5%(25명), 대학원이상 졸업이 86.5%(160명)의 분포를 보여주고 있다. 연령별 분포를 보면 30대 이하가 41.1%(76명), 40대가 38.9%(72명), 50대 이상이 20.0%(37명)이며, 근속연수는 5년 미만이 26.5%(49명), 5년 이상~10년 미만이 27.0%(50명), 10년 이상~15년 미만이 19.5%(36명), 그리고 15년 이상이 27.0%(50명)으로 나타났다. 세금공제전 월평균소득은 400만원 미만이 17.3%(32명), 400만원 이상~500만원 미만이 32.5%(60명), 500만원 이상~600만원 미만이 28.6%(53명), 600만원 이상이 21.6%(40명)의 분포를 보여주고 있다. 직위를 보면, 평의사가 34.1%(63명), 과장 이상이 65.9%(122명)이며, 병원설립형태별로는 공공병원 의사가 42.2%(78명), 민간병원 의사가 57.8%(107명)로 나타났다.

2. 변수의 측정

본 연구에 포함된 변수들은 신뢰도와 타당도 등의 측정속성이 잘 확립되어 있기 때문에 조직연구에서 널리 활용되는 척도들을 사용하여 측정하였다. 분배공정성은 조직구성원들 자신의 조직에 대한 기여와 그것으로부터 받은 보상비율이 자신의 준거대상인 타인의 기여/보상비율과 얼마나 일치한다고 인지하고 있는가의 정도를 가리킨다. 본 연구에서는 분배공정성은 노력, 책임, 경력의 세 가지 투입요인에 비해 자신의 보상이 얼마나 공정하다고 인식하는지를 묻는 Price/Mueller(1990)의 3문항 척도를 사용하여 측정하였다.

<표 1>

표본의 인구학적 특성

(단위 : %/명)

변 수	분		포		
성	남		여		합 계
	79.5%(147명)		20.5%(38명)		100.0%(185명)
학 력	대졸		대학원 이상		합 계
	13.5%(25명)		86.5%(160명)		100.0%(185명)
연 령	30대 이하	40대	50대 이상		합 계
	41.1%(76명)	38.9%(72명)	20.0%(37명)		100.0%(185명)
근속연수	5년 미만	5~10년	10~15년	15년 이상	합 계
	26.5%(49명)	27.0%(50명)	19.5%(36명)	27.0%(50명)	100.0%(185명)
소 득	400만원 미만	400~500만원	500~600만원	600만원 이상	합 계
	17.3%(32명)	32.5%(60명)	28.6%(53명)	21.6%(40명)	100.0%(185명)
직 위	평의사		과장 이상		합 계
	34.1%(63명)		65.9%(122명)		100.0%(185명)
병원설립형태	공공병원		민간병원		합 계
	42.2%(78명)		57.8%(107명)		100.0%(185명)

절차공정성은 조직구성원들이 조직내 보상과정에서 사용된 절차를 공정하게 인지하는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 병원내 의사결정과정의 투명성과 적절성, 규정과 규칙적용의 일관성을 평가하는 Price/Mueller(1990)의 3문항 척도를 사용하여 측정하였다.

직무만족은 조직구성원이 자신의 직무를 좋아하는 정도를 가리킨다. 본 연구에서는 직무만족 측정에 널리 쓰이는 Brayfield/Rothe(1951)의 직무만족 척도에서 5문항을 선정하여 직무만족을 측정하였다. 이 척도는 직무의 다양한 특정 측면(specific facets)보다는 직무 자체에 대한 전반적 만족 정도를 측정하는 일반척도(global measure)이다.

전문직업몰입은 개인이 자신의 전문직업과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 가리킨다 (Morrow & Wirth, 1989). 본 연구에서 전문직업몰입은 Blau(1985, 1989)가 개발한 경력몰입 척도를 연구대상에 맞게 수정한 5개 문항으로 측정하였다.

조직몰입은 조직구성원이 자신이 몸담고 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 의미한다(Mowday et al., 1982). 본 연구에서는 최근에 조직몰입의 측정에 널리 사용되는

Meyer 등(Meyer et al., 1993)의 정서적 몰입척도(Affective Commitment Scale)를 연구대상에 맞게 수정한 5개 문항으로 측정하였다. 이상의 이론적 변수들을 측정하기 위하여 사용된 문항들에 대한 응답은 '정말 그렇다(5점)'에서 '전혀 그렇지 않다(1점)'까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 5점 척도를 사용하여 이루어졌다. 변수들의 측정에 사용된 문항들은 <부표>에 제시되어 있다.

변수들의 측정에 사용된 척도들이 적절한 수렴 및 판별타당도(convergent and discriminant validity)를 가지고 있는지를 알아보기 위하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 변수들의 측정에 사용된 모든 문항들이 예외 없이 해당 요인에만 높게 부하되는 것으로 나타나, 측정에 사용된 모든 척도들이 적절한 수렴 및 판별타당도를 가지고 있음을 보여주었다.

각 척도들을 구성하는 문항들에 대한 응답의 합의 평균을 계산하여 각 변수의 척도값으로 삼았으며, 따라서 모든 이론적 변수들의 값은 1에서 5의 범위를 갖는다. 변수들의 측정에 사용된 문항수, 평균 및 표준편차, 신뢰도 및 출처는 <표 2>에 제시되어 있다. <표 2>에서 알 수 있듯이, 신뢰도 계수인 Cronbach's α 값이 모두 .80을 넘고 있어 본 연구에 사용된 척도들의 신뢰도는 전반적으로 매우 만족스러운 수준에 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 2> 척도들의 기술통계 및 신뢰도

변수	항목수	평균	표준편차	신뢰도(α)	출처
분배공정성	3	2.91	.85	.86	Price/Mueller, 1990
절차공정성	3	2.76	.91	.92	Price/Mueller, 1990
직무만족	5	3.63	.85	.93	Brayfield/Rothe, 1951
전문직업몰입	5	3.37	.86	.91	Blau, 1985
조직몰입	5	3.25	.84	.91	Meyer/Allen/Smith, 1993

3. 자료의 분석

자료분석방법으로는 단계적 회귀분석방법(hierarchical regression analysis)을 사용하였다. 단계별 회귀분석을 하는데 있어서 성별, 학력, 연령, 직위 및 병원유형의 다섯 변수를 통제변수로 사용하였다. 성별은 여자인 경우에는 0, 남자인 경우에는 1의 값을 갖도록 더미변수(dummy variable)로 전환시켰다. 학력은 대학 졸업인 경우에는 0, 대학원 이상 졸업인 경우에는 1의 값을, 지위는 평의사인 경우에는 0, 과장 이상인 경우에는 1의 값을, 그리고 병원유형은 공공병원인 경우에는 0, 민간병원인 경우에는 1의 값을 갖도록 더미변수로 전환시켰다.

연령은 등간척도로 측정되었기 때문에 자료의 전환없이 그대로 분석에 이용하였다. 근속연수는 연령과, 그리고 소득은 연령, 학력 및 지위와 상관관계가 매우 높아서 다중공선성(multicollinearity) 문제를 야기하기 때문에 통제변수에서 제외시켰다.

단계별 회귀분석은 3단계에 걸쳐서 이루어졌다. 첫 단계에서는 우선 각 종속변수에 대하여 통제변수들을 회귀시켰다. 둘째 단계에서는 통제변수에 덧붙여 두 개의 공정성 변수들을 추가로 회귀시켰다. 그리고 마지막 단계에서는 분배공정성과 절차공정성간의 상호작용항을 만들어 회귀방정식에 추가하였다. 이 경우 두 개의 공정성 변수와 그 변수들로 만들어지는 상호작용항들간에 심각한 다중공선성이 존재할 우려가 있다. 따라서 다중공선성 문제를 피하기 위해 Jaccard 등(1990)의 제안에 따라서 회귀방정식에 들어가는 모든 이론적 변수들을 평균이 0, 표준편차가 1이 되도록 표준화시켰다.

모든 다변수 통계기법이 그러하듯이, 단계적 회귀분석은 변수들간의 관계가 선형(linearity)이며 다중공선성이 없다는 가정에 근거하고 있다. 선형성 가정이 충족되고 있는지 살펴보기 위해서 분산분석을 이용하여 선형 및 비선형부분으로 분해하여 유의성을 검증하는 방법으로 변수들간의 선형관계를 검토하였으며, 그 결과 대부분의 관계가 선형인 것으로 나타났다. 선형에서 벗어난 것으로 나타난 일부 관계에 대해서는 R^2 와 Eta^2 를 비교하는 한편 그래프를 그려서 비선형의 정도를 확인하였으나 변수들의 변환을 필요로 할 정도로 심각한 비선형관계는 없었다.

변수들간의 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 아이젠값 분할방법(eigen decomposition method)을 사용하여 다중공선성 문제를 검토하였다. 일반적으로 아이젠값이 .05 이하이면 심각한 다중공선성이 존재하는 것으로 간주되는데(Kleinbaum et al., 1988), 분석 결과 아이젠값이 .05 이하인 경우는 없는 것으로 나타났다.

IV. 연구결과

1. 상관분석 결과

두 공정성 변수 및 5개의 통제변수들과 결과변수들인 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입간의 상관관계는 <표 3>에 제시되어 있다. 우선 두 공정성 변수와 결과변수들간의 관계를 살펴보면, 분배공정성과 절차공정성 모두 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입과 유의미한 상관관계를 맺고 있으며, 변수들간의 관계의 방향도 앞서 제시한 이론적 예측과 정확하게 일치하고 있다. 그리고 관계의 강도를 보면 직무만족과 전문직업몰입에 대해서는 절차공정성이 분배공정성보다 상대적으로 더 강한 상관관계를 맺고 있는 반면, 조직몰입의 경우에는 각 공

정성 변수와 조직몰입간의 상관의 강도가 거의 비슷한 것으로 나타나고 있다.

통제변수들의 경우, 성별은 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입과 유의하게 상관되어 있지 않은 반면, 연령과 교육은 모두 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입과 유의한 정의 상관 관계를 맺고 있는 것으로 나타났다. 한편, 직위 및 병원설립형태는 직무만족이나 전문직업몰입과는 유의하게 상관되어 있지 않지만, 조직몰입과는 유의한 정의 상관을 맺고 있는 것으로 나타났다.

<표 3> 변수들간의 단순상관관계

변 수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 성 ¹⁾									
2. 연령	.108								
3. 교육수준 ²⁾	-.005	.334**							
4. 직위 ³⁾	.149*	.511**	.255**						
5. 병원설립형태 ⁴⁾	-.148*	-.222**	-.080	-.223**					
6. 분배공정성	-.062	.421**	.132*	.191**	-.049				
7. 절차공정성	-.050	.306**	.156*	.172**	.028	.441**			
8. 직무만족	-.011	.339**	.243**	.120	-.016	.232**	.374**		
9. 전문직업몰입	-.119	.188**	.163*	-.025	-.036	.302**	.363**	.779**	
10. 조직몰입	-.074	.351**	.188**	.180**	-.009	.428**	.574**	.704**	.684**

1) 여성=0, 남성=1; 2) 대졸=0, 대학원졸=1; 3) 평의사=0, 과장이상=1; 4) 공공병원=0, 민간병원=1.

* p<.05; ** p<.01(two-tailed test)

2. 단계적 회귀분석 결과

직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입 각각을 종속변수로 하여 통제변수 및 공정성 변수들에 대하여 단계적 회귀분석을 수행한 결과가 <표 4>, <표 5> 및 <표 6>에 제시되어 있다. 각각의 표에서 모형 1은 결과변수에 5개의 통제변수를 회귀한 결과이고, 모형 2는 결과변수에 5개의 통제변수와 2개의 공정성변수를 회귀한 결과이며, 모형 3은 모형 2에 두 공정성 변수의 곱으로 만들어진 상호작용항이 추가된 결과이다.

우선 직무만족에 대한 단계적 회귀분석 결과인 <표 4>의 모형 1과 모형 2를 보면, 5개의 통제변수가 직무만족 변이의 12.4%를 설명하고 있으며, 두 개의 공정성 변수가 직무만족 변

이의 7.8%를 추가적으로 설명하고 있다. 그리고 모형 2와 모형 3을 비교해보면, 두 공정성변수간의 상호작용항이 직무만족 변이를 전혀 추가적으로 설명하지 못하고 있으며, 상호작용항 자체도 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 모형 2에 근거하여 직무만족에 대한 변수들의 영향을 살펴보면, 절차공정성은 직무만족에 유의미한 정의 영향($\beta = .322, p < .01$)을 미치는 반면에 분배공정성은 유의미한 영향을 미치지 않고 있다. 그리고 통제변수들 중에서는 연령($\beta = .274, p < .01$), 교육($\beta = .125, p < .05$) 및 병원유형($\beta = .135, p < .05$)이 직무만족에 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 연령이 많을수록, 대졸자보다는 대학원 졸업 이상이, 그리고 공공병원보다는 민간병원 의사들이 자신들의 직무에 대한 만족이 더 높다는 것을 의미한다.

전문직업몰입에 대한 단계적 회귀분석 결과인 <표 5>의 모형 1과 모형 2를 보면, 5개의 통제변수가 전문직업몰입 변이의 7.6%를 설명하고 있으며, 분배 및 절차공정성이 전문직업몰입 변이의 10.8%를 추가적으로 설명하고 있다. 그리고 모형 2와 모형 3을 비교해보면, 직무만족에 대한 결과와 마찬가지로 두 공정성 변수간의 상호작용항이 전문직업몰입에 아무런 유의미한 영향을 미치지 않고 있다. 모형 2에 근거하여 전문직업몰입에 대한 변수들의 영향을 살펴보면, 직무만족에 대한 결과와 마찬가지로 절차공정성은 유의미한 정의 영향($\beta = .307, p < .01$)을 미치는 반면에 전문직업몰입에 대한 분배공정성의 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 통제변수들 중에서는 직위는 유의미한 부의 영향($\beta = -.191, p < .05$)을 그리고 병원설립형태는 유의미한 정의 영향($\beta = .135, p < .05$)을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 과장 이상보다는 평의사들이, 그리고 공공병원보다는 민간병원 의사들이 자신들의 전문직업에 대한 몰입의 정도가 더 높다는 것을 가리킨다.

마지막으로 조직몰입에 대한 분석결과인 <표 6>의 모형 1과 모형 2를 보면, 5개의 통제변수가 조직몰입 변이의 13.5%를 설명하고 있으며, 두 공정성 변수가 25.7%의 변이를 추가적으로 설명하고 있다. 그리고 모형 2와 모형 3을 비교해보면, 직무만족 및 전문직업몰입에 대한 결과와 마찬가지로 두 공정성 변수간의 상호작용항이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 모형 2에 근거하여 조직몰입에 대한 변수들의 영향을 살펴보면, 직무만족 및 전문직업몰입에 대한 결과와 마찬가지로 절차공정성은 유의미한 정의 영향($\beta = .486, p < .01$)을 미치는 반면에 전문직업몰입에 대한 분배공정성의 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 통제변수들 중에서는 연령($\beta = .160, p < .05$)과 병원설립형태($\beta = .170, p < .01$)가 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 연령이 높을수록 그리고 공공병원보다는 민간병원 의사들이 자신들의 조직에 대한 몰입이 더 크다는 것을 의미한다.

<표 4> 직무만족에 대한 단계별 회귀분석 결과

변 수	회 귀 모 형		
	모형 1	모형 2	모형 3
성 ¹⁾	-.052	-.039	-.039
연령	.343**	.274**	.274**
교육수준 ²⁾	.146*	.125*	.126*
직위 ³⁾	-.099	-.115	-.116
병원설립형태 ⁴⁾	.089	.135*	.134*
분배공정성		-.043	-.044
절차공정성		.322**	.322**
(분배공정성 × 절차공정성)			.012
R ²	.124	.202	.202
F	6.231	7.652	6.662
Sig F	p<.001	p<.001	p<.001

1) 여성=0, 남성=1; 2) 대졸=0, 대학원졸=1; 3) 평의사=0, 과장이상=1; 4) 공공병원=0, 민간병원=1.
* p<.05, ** p<.01(one-tailed test)

<표 5> 전문직업몰입에 대한 단계별 회귀분석 결과

변 수	회 귀 계 수		
	모형 1	모형 2	모형 3
성 ¹⁾	-.147*	-.113	-.112
연령	.253**	.118	.116
교육수준 ²⁾	.114	.098	.102
직위 ³⁾	-.183*	-.191*	-.193*
병원설립형태 ⁴⁾	.135*	.135*	.146*
분배공정성		.110	.108
절차공정성		.307**	.304**
분배공정성 × 절차공정성			.061
R ²	.076	.184	.184
F	4.007	6.932	6.163
Sig F	p<.01	p<.001	p<.001

1) 여성=0, 남성=1; 2) 대졸=0, 대학원졸=1; 3) 평의사=0, 과장이상=1; 4) 공공병원=0, 민간병원=1.
* p<.05, ** p<.01(one-tailed test)

<표 6> 조직몰입에 대한 단계별 회귀분석 결과

변 수	회 귀 계 수		
	모형 1	모형 2	모형 3
성 ¹⁾	-.138*	-.093	-.092
연령	.347**	.161*	.160*
교육수준 ²⁾	.065	.037	.041
직 위 ³⁾	-.015	-.032	-.034
병원설립형태 ⁴⁾	.138*	.176*	.170**
분배공정성		.112	.110
절차공정성		.489**	.486**
분배공정성 × 절차공정성			.059
R ²	.135	.392	.392
F	6.751	17.946	15.834
Sig F	p<.001	p<.001	p<.001

1) 여성=0, 남성=1; 2) 대졸=0, 대학원졸=1; 3) 평의사=0, 과장이상=1; 4) 공공병원=0, 민간병원=1.

* p<.05, ** p<.01(one-tailed test)

V. 고 찰

분배공정성 및 절차공정성은 상호작용하여 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설 2는 본 연구결과에 의해서 지지되지 않고 있다. 본 연구의 분석결과(<표 4>, <표 5> 및 <표 6>의 모형 2 및 모형 3 참조)가 보여주듯이, 분배공정성과 절차공정성간의 상호작용항을 회귀식에 추가했을 때 결과변수들인 직무만족과 전문직업몰입, 조직몰입에 유의미한 설명력의 증가가 전혀 나타나지 않을 뿐만 아니라 상호작용항들이 아무런 유의미한 영향을 미치지 않고 있기 때문이다.

반면에 <표 4>, <표 5> 및 <표 6>에 제시된 모형 1과 모형 2의 비교결과들이 보여주듯이, 두 공정성 변수들을 회귀식에 추가했을 때 결과변수들인 직무만족과 전문직업몰입, 조직몰입에 대한 설명력이 상당한 정도로 유의미하게 증가(직무만족 7.8%, 전문직업몰입 10.8%, 그리고 조직몰입 25.7%)하고 있음을 보여주고 있다. 이러한 결과는 분배 및 절차공정성이 결과변수들에 주효과만 미친다는 주효과모형의 타당성을 뒷받침해주고 있는 것처럼 보인다.

그러나 앞에서 논의했듯이, 주효과모형에 따르면 분배공정성은 개인관련 결과변수들에 주로 영향을 미치는 반면 절차공정성은 조직관련 결과변수에 주로 영향을 미친다고 주장하고

있다. 이러한 주장에 근거하여 본 연구에서는 분배공정성은 의사들의 직무만족 및 전문직업 몰입에 주로 영향을 미치는 반면에 절차공정성은 의사들의 조직몰입에 주로 영향을 미칠 것 이라는 가설 1을 설정하였다. 그러나 이 가설은 본 연구결과에 의해서 뒷받침되지 않고 있 다. 주효과모형의 예측과 달리, 본 연구결과는 종합병원 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입에 대하여 분배공정성은 아무런 유의미한 영향을 미치지 않는 반면에, 절차공정성은 세 가지 결과변수들에 모두 유의미한 정의 영향을 미친다는 것을 보여주고 있기 때문이 다(<표 4>, <표 5> 및 <표 6>의 모형 2 참조). 따라서 본 연구결과는 주효과모형을 부분적 으로만 지지하고 있다. 다시 말해서, 공정성 변수들이 주효과만 미친다는 주장은 본 연구결 과에 의해서 지지되는 반면에, 결과변수들에 대한 공정성 변수들의 차별적 영향은 본 연구결 과에 의해 뒷받침되지 않고 있다.

분배공정성과 절차공정성간의 관계와 관련하여 가장 널리 논의되고 있는 것이 본 연구에 서 언급된 주효과모형과 상호작용효과모형이다. 그러나 본 연구를 포함하여 최근까지 수행된 많은 경험적 연구들은 분배 및 절차공정성의 역할 및 상대적 영향력에 대한 어떤 일관된 결 과를 보여주지 못하고 있다. 오히려 최근의 연구결과들은 결과변수들의 특성 뿐만 아니라, 성별, 문화, 조직유형의 차이 등에 따라서도 두 유형의 공정성의 역할 및 상대적 중요성이 달리 나타난다는 것을 강력하게 시사하고 있다(윤정구, 임준철, 1998; Field et al., 2000; Williams, 1999).

본 연구에서 두 유형의 공정성 중에서 오직 절차공정성만이 의사들의 직무만족, 전문직업 몰입 및 조직몰입에 주효과를 미치는 것으로 나타난 이유로는 여러 가지 가능성을 생각해볼 수 있을 것이다. 우선, 첫 번째 가능성으로 최근의 국가간 비교연구에서 제시되고 있는 서구 와 동양사회간의 문화적 특성의 차이를 지적할 수 있다. 서구사회와 달리, 유교문화권에 속 하는 한국과 같은 동양사회는 개인보다는 집단에 더 많은 가치를 부여하고 개인의 욕구와 행복보다는 소속집단의 이해와 복리를 더 강조하는 집단주의적 특징을 지니고 있다. 이와 같 은 사회문화적 배경에서 각 개인들은 독립된 개인으로 활동하기보다는 집단에 소속되기를 원하고, 더 나아가 그 집단 내의 가치있는 구성원으로 인정받기를 원하는 경향이 있다(윤정 구, 임준철, 1998; Field et al., 2000). 또한 공정성의 원칙으로서 개인적 기여도에 비례하는 형평의 원칙을 선호하는 개인주의적인 서구사회와 달리, 사회적 조화와 집단적 복지를 강조 하는 집단주의적인 동양사회에서는 집단내 구성원들의 기본적인 욕구 충족을 우선시하는 평 등의 원칙을 선호하는 경향이 있다(Field et al., 2000). 한국사회가 갖는 이와 같은 집단주의 적인 문화 특성으로 인해 개인의 공헌에 비례하는 보상을 가리키는 분배공정성보다는 절차 의 공정한 적용과 구성원의 인격적 대우와 연관된 절차공정성이 훨씬 더 중요한 역할을 하 기 때문에 본 연구에서와 같은 결과가 도출되었을 가능성이 있다. 본 연구대상인 병원 의사

들의 경우 개원의 보다는 수입이 다소 적더라도 대학병원의 경우 교수로서 누리는 사회적 권위 등에 따른 보상이 있으며, 일반종합병원의 경우는 병원과 본인이 임금수준을 상호 합의 하여 결정하는 경우가 많기 때문에 분배 공정성에 대한 인식에 있어서 변이가 크지 않은 것이 결과변수들에 유의한 영향을 미치지 못했을 가능성이 있다. 반면 절차공정성에 있어서는 최근 병원경영의 합리화 노력의 일환으로 확산되고 있는 성과급제의 도입, 의사의 진료권에 대한 행정부서의 통제 등에 있어 의사결정 절차, 적용기준의 공정성, 전문가적 진료자율성에 대한 침해 등을 문제 삼아 민감하게 반응함으로 인해 이에 대한 인식이 직무만족이나 전문 직업몰입, 조직몰입 등의 결과변수에 일정한 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

둘째로, 의사라는 전문직이 갖는 직업적 특성 때문에 절차공정성만이 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입에 영향을 미쳤을 가능성도 배제할 수 없을 것이다. 전문직으로서 의사들이 갖는 특징 중의 하나는 흔히 자신의 일과 전문분야에 대한 소명의식과 업무수행에 있어서 개인적 이해나 감정에 좌우되지 않는 높은 윤리의식이다 (Wallace, 1995). 이러한 윤리의식과 가치관이 내재화된 의사들은 비록 보상이 불충분하더라도 기꺼이 자신의 일에 헌신하고 자신의 소명에 충실하고자 최선의 노력을 할 것이다. 전문직으로서의 의사들이 갖는 또 다른 특징은 강한 동료애인데 이는 업무수행과정에서 직면하는 불확실성에 대처할 수 있게 해준다 (Hall, 1968; 고종욱,서영준, 1999). 더구나 의료업무가 더욱 세분화되어 가면서 의사들간의 상호의존과 협동의 필요성이 더욱 증대되고 있고, 이로 인해 의사들간의 동료애적 유대의 강화와 지원이 한층 더 중요해지고 있다. 따라서 전문직으로서 의사들이 갖는 이와 같은 직업적 특성 때문에 의사들은 단순히 자신의 기여에 비례한 공정한 보상(분배공정성)보다는 전문가집단의 가치있는 구성원으로서의 인정과 자신의 전문성과 기여도에 대한 공정한 인정(절차공정성)에 훨씬 더 민감한 반응을 보였을 가능성이 있다.

마지막으로, 경제적 보상을 평가할 때에 사람들은 장기적 시각을 취할 가능성이 있다. (Cropanzano & Greenberg, 1997). 이것은 미래에 자신의 기여에 비례하는 보상이 주어질 것이라고 기대되는 한에는 사람들은 단기적인 경제적 손실을 감수하고 인내할 것이라는 것을 의미한다. 다시 말해서, 궁극적으로 기여에 비례하는 물질적, 정신적 보상을 보장해줄 절차공정성이 확립되어 있다면, 사람들은 비록 경제적 보상이 단기적으로는 불리할지라도 그에 대해서 불만을 느끼지 않을 것이다. 병원의 의사들의 경우 단기적으로 볼 때 개원의에 비해 보상액이 적다고 하더라도 장기적으로 볼 때는 안정된 직장과 임금, 여유 있는 시간활용, 사회적 권위, 전문가로서의 의사결정 참여권한 등 다양한 보상이 절차적으로 보장된다면 분배공정성보다는 절차공정성을 훨씬 더 중요하게 볼 것이고, 따라서 절차공정성이 분배공정성보다 더 중대한 영향을 미치게 된다는 것이다. 이런 이유 때문에 본 연구에서와 같은 결과가 나타났을 수도 있다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 분배공정성과 절차공정성이 종합병원 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입에 미치는 영향을 탐구하였다. 본 연구를 위한 자료는 수도권 소재 종합병원 2곳과 영남권 소재 종합병원 6곳에 근무하는 185명의 의사들로부터 수집되었다. 자료수집도구로는 자기기입식 질문지를 사용하였으며, 자료분석방법으로는 단계적 회귀분석방법을 사용하였다. 분석결과, 주효과모형이나 상호작용효과모형에서 예측하는 바와 달리, 절차공정성만이 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입에 주효과를 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 본 연구의 결과는 전문직 종사자들인 종합병원 의사들에 대한 인적자원관리 차원에서 매우 중요한 시사점을 제공한다고 할 수 있다. 임금인상을 위한 재원이나 승진을 위한 직위 등과 같은 조직 자원이 제한되어 있고 병원 경영환경이 급변하는 상황에서 모든 의사가 만족할 수 있는 방법으로 자원을 분배하고 의사들의 자율적 권한을 무한정 보장한다는 것은 현실적으로 매우 어렵다. 본 연구결과는 자원분배 및 의사결정을 둘러싼 불만과 갈등으로 인해 초래될 부작용을 예방하고 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입을 증대시킬 수 있는 해결책을 절차공정성의 확립에서 찾을 수 있다는 것을 보여준다. 다시 말해서, 조직효과성 및 의료서비스의 질적 제고와 밀접한 관련이 있는 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입을 증대시키기 위한 전략의 일환으로서 의사들에 대한 인사시스템의 합리적 설정은 물론 의사결정과정에 있어서 의사들의 적극적 참여 유도, 객관적 자료에 근거한 절차의 공정한 적용, 절차의 집행과정에서의 적용대상자에 대한 적절한 발언기회의 부여 및 인격적인 대우, 그리고 적용대상자에 대한 개별적 전문성의 인정을 통해 절차공정성을 제고하고자 하는 병원 경영진의 노력이 절실히 요청된다고 하겠다. 예를 들어 의사들에 대한 업적평가나 인사고과에 있어서 진료, 교육, 연구 등의 비중을 진료과의 특성별로 달리하고 외부환경 요인도 반영하여 기준을 설정하여야 할 것이며, 의사들을 대표하고 관리할 병원장이나 진료과장의 경우 조직관리능력을 갖추되 의사들의 신뢰와 존경도 받을 수 있는 인물을 임명하고, 병원의 주요 의사결정과정에는 노, 장, 청 의사들의 의견을 고르게 반영할 수 있는 대표들을 참여시키는 방안이 필요할 것이다. 또한 의사들의 임금이나 지위에 대한 변화를 가져오거나 진료재량권에 대해 통제를 가하는 절차를 수립하거나 집행하는 경우에도 객관적 자료와 함께 당사자들의 개별적 특수성을 적극 고려해 운영하되 그러한 과정이 투명하고 객관적인 의사결정절차를 거치도록 하는 것이 바람직 할 것이다. 특히 규정의 적용에 있어서 객관적으로 납득하기 어려운 예외를 둔다거나 특정인으로 인해 절차의 공정성이 훼손되는 일이 없도록 유의해야 할 것이다.

끝으로 향후 연구에서 보완되어야 할 점을 몇 가지 언급하고자 한다.

첫째, 본 연구가 수도권과 영남권 소재 종합병원에 근무하는 의사들로부터 수집된 자료를 사용하여 수행되었기 때문에 본 연구결과를 일반화하는데 신중을 기할 필요가 있다. 또한 접근이 용이하지 않은 의사들을 대상으로 40.2%의 응답률을 얻기는 했지만 무응답자들이 많기 때문에 표본의 대표성에 문제가 있을 수 있다. 향후 보다 광범위한 지역과 다양한 형태의 병원을 대상으로 보다 대표성 있는 표본을 확보하여 추가적인 연구가 수행된다면 연구결과 의 일반화에 도움이 될 것이다.

둘째, 상호작용효과가 존재한다고 할지라도 표본의 크기가 충분히 크기 않으면 통계적으로 유의미한 상호작용효과를 탐지해내기 어렵다(Jaccard et al., 1990). 본 연구의 경우 표본의 크기가 185명으로서 분석에 포함된 변수들의 수와 비교하여 결코 작다고 할 수 없지만, 향후 연구에서는 보다 큰 표본을 사용하여 상호작용효과를 재검증해볼 필요가 있을 것이다.

셋째, 일반적으로 횡단적 자료(cross-sectional data)를 사용하여 변수들간의 인과관계를 규명하는데는 한계가 있다. 본 연구에서는 분배 및 절차공정성이 의사들의 직무만족, 전문직업 몰입 및 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 인과관계를 설정하였다. 그러나, 예컨대, 의사들의 직무만족이 높을수록 절차공정성을 더욱 긍정적으로 지각할 가능성도 배제할 수 없다. 종단적 연구(longitudinal study)나 실험연구가 수행된다면, 변수들간의 인과관계를 보다 명확하게 확정지을 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 종속변수로서 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입만을 검토하였다. 그러나 분배공정성 및 절차공정성의 역할 및 상대적 영향력을 보다 충실히 이해하기 위해서는 다른 결과변수들인 의사들의 보상만족, 조직신뢰, 조직시민행위, 이직의도, 직무수행 등도 광범위하게 탐구할 필요가 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 고종욱, 서영준. 일부 대학병원 의사의 조직애착과 직업애착에 관한 연구, 보건행정학회지 1999;9(1):178-200.
- 서영준, 고종욱. 의약분업 이후 종합병원 의사들의 이직의도 결정요인, 보건행정학회지, 2002;12(4):68-90.
- 윤정구, 임준철. 공정성이 조직효과성에 미치는 영향력에 관한 연구. 한국행정학연구, 1998; 32(3):55-72.
- 정범구. 조직공정성과 조직유효성: 분배공정성과 절차공정성의 상호작용효과. 인사관리연구, 1994;18:469-497.
- Abrams M. The professionals in the organizations. Chicago IL: Rand McNally. 1967

- Adams JS. Inequity in social exchange, In: Berkowitz L. editor. *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol(2). New York: Academic Press; 1965: pp. 267-299.
- Blau GJ. Testing the generalizability of career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior* 1989;35:88-103.
- Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology* 1985;58(4):277-288.
- Brayfield, AH, Rothe, HF. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 1951;35:307-311.
- Cropanzano R, Folger R. Referent cognitions and task decision autonomy: beyond equity theory. *JAP* 1989;74:293-299
- Cropanzano R, Greenberg J. Progress in organizational justice: tunneling through the maze, In: Cooper CL, Robertson IT, editors. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol(12). John Wiley & Sons Ltd; 1997:pp.317-372
- Field D, Pang M, Chiu C. Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior* 2000;21:547-562.
- Folger R, Konovsky M. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal* 1989;32:115-130
- Hall RH. Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review* 1968; 33:92-104.
- Hauenstein NM, McGonigle T, Flinder SW. A meta-analysis of the relationship between procedural justice and distributive justice: Implications for justice research. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2001;13(1):39-56.
- Hendrix WH, Robbins T, Miller J, Summers TP. Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal of Social Behavior and Personality* 1998;13(4):611-632.
- Homans GC. *Social behavior: its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace, and World. 1961.
- Jaccard J, Turrisi R, Wan CK. *Interaction effects in multiple regression*. Newbury Park, CA, Sage. 1990
- Kleinbaum DG, Kupper LL, & Mueller KE. *Applied regression analysis and other multivariate method*. Boston: PWS-KENT Publishing Co. 1988
- Konovsky MA, Pugh SD. Citizenship behavior and social exchange. *Academy of*

- Management Journal 1994;37:656-669.
- Konrad TR, et al. Measuring physician job satisfaction in a changing workplace and a challenging environment. *Medical Care Management Review* 1999;37:1174-1182.
- Lynd EA, Tyler TR. *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum. 1988
- McFarlin DB, Sweeney PD. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal* 1992;35: 626-637.
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 1993;78(4):538-551
- Moorman RH. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 1991;76:845-855.
- Morrow PC, Wirth RE. Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior* 1989;34:40-56
- Mowday RT, Porter LM, & Steers RM. *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press. 1982
- Price JL, Mueller CW. *Wilford Hall Medical Center retention survey*. Lackland Air Force Base, Tx; 1990.
- Tyler TR, Degoe P. Collective restraint in social dilemmas: procedural justice and social identification effects on support for authorities. *Journal of Personality and Social Psychology* 1995;69:482-497.
- Wallace JE. Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly* 1995;40:228-255.
- Welbourne TM. Untangling procedural and distributive justice. *Group & Organization Management* 1998;23(4):325-346.
- Williams S. The effects of distributive and procedural justice on performance. *The Journal of Psychology* 1999;133(2):183-193.
- Williams ES, Konrad TR, Scheckler WE, Pathman DE, Linzer M, McMurray JE, Gerrity M, & Schwartz M. Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: The role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Management Review* 2001;26(1):7-19.

<부표> 변수측정에 사용된 문항

변 수	문 항
분배공정성	1. 나는 내가 들인 노력에 대해 적절한 보상(임금과 조직에서 인정받는 것 모두 포함)을 받고 있다.
	2. 내가 맡은 책임을 고려해볼 때, 나는 적절하게 보상받고 있다
	3. 내 경력에 비추어볼 때, 나는 적절하게 보상받지 못하고 있다(R*)
절차공정성	1. 이 병원의 의사결정절차는 투명하고 적절하다
	2. 병원의 규정과 규칙 적용에 있어서 많은 예외가 존재한다(R)
	3. 병원의 규정과 규칙들은 모든 직원들에게 동일하게 적용된다
직무만족	1. 나는 내 업무에 꽤 만족하고 있다
	2. 나는 내 업무에 언제나 열정적이다
	3. 나는 내 업무에서 즐거움을 느끼지 못한다(R)
	4. 나는 내 업무에 자주 싫증을 느낀다(R)
	5. 나는 다른 종류의 직업을 가져볼까 생각하고 있다(R)
전문직업몰입	1. 이 직업에서 계속 경력을 쌓아 나가고 싶다
	2. 평생의 일로서 이 직업은 이상적이다
	3. 다시 시작할 수만 있다면, 이 직업에 뛰어 들고 싶지 않다(R)
	4. 똑같은 월급을 준다면 다른 직업으로 옮기고 싶다(R)
	5. 이 직업에 뛰어든 것을 후회하고 있다(R)
조직몰입	1. 나는 이 병원이 일할 만한 좋은 곳이라 생각한다.
	2. 나는 내가 다른 직장에 가지 않고 이곳에 들어온 것을 기쁘게 생각한다
	3. 나는 이 병원의 미래에 별로 관심이 없다(R)
	4. 이 병원은 내가 일할 수 있는 직장들 중 아주 좋은 직장의 하나이다
	5. 내가 이 병원의 종사자하는 것을 남들에게 자랑스럽게 말할 수 있다

* R은 부정적 문항임