

조직공정성이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 건강에 미치는 영향*

염 영 희¹⁾

서 론

연구의 필요성

현재 전 세계적인 간호사 부족 현상은 지난 50년 동안 보건의료계가 직면한 상황 중 가장 최악의 상황이라고 할 만큼 심각하여(Hodges, Williams, & Carman, 2002) 이미 각 국의 간호계에서는 유능한 간호사를 채용하고 유지하는 것을 큰 위기로 인식하고 있다(Johnstone, 2007). 이에 병원들은 유능한 간호사를 확보하고 유지하기 위한 다양한 전략들을 개발하여 실행하고 있는 현실이다. 학자금 대여나 장학금 수여 등을 통한 간호학생 유치 전략, 급여 및 복지 증대, 경력개발을 위한 기회 제공, 평생 교육과 융통성 있는 근무 스케줄 등을 통한 간호사 보유 전략 등이 적용되고 있다(Aikan et al., 2001). 특히 업무 불만족과 낮은 급여는 간호사가 간호직을 떠나는 다양한 요인 중 제일 높은 비중을 차지하는 것으로 확인되면서(Aikan et al., 2001), 보상은 급변하는 보건의료환경에서 더욱 중요하게 인식되기 시작하였다(Hurrell, 1998). 따라서 대부분의 병원에서는 유능한 간호사를 확보하고 유지하기 위해 보상에 더욱 많은 관심을 기울이게 되었다.

보상은 조직 구성원의 태도에 영향을 미치는 중요한 동기 부여 요인으로(Seo & Jung, 2007) 조직은 보상을 제공하며 그 대가로 조직 구성원들의 노력과 참여를 유도한다. 또한 조직 구성원은 조직에 대한 보상을 기대하면서 조직에 참여하기 때문에(Seo & Ko, 2004) 최근 보상과 관련된 조직공정성은

경영진을 포함한 모든 구성원들에게 매우 중요한 이슈로 확인되었다(Hurrell, 1998).

조직공정성은 일반적으로 분배공정성(distributive justice)과 절차공정성(procedural justice)의 두 차원으로 구분된다. 분배공정성은 개인이 받는 결과에 중점을 둔 개념으로 조직에 기여한 본인의 노력에 비례하여 조직으로부터 받는 보상의 크기가 적절한지에 대하여 개인이 인식하는 정도이다(Cronpanzano & Greenberg, 1997). 반면 절차공정성은 조직에 의해 사용된 절차에 중점을 둔 개념으로 보상의 크기를 결정하기 위하여 사용된 과정 또는 절차가 공정한지에 대하여 개인이 인식하는 정도이다(Folger & Konovsky, 1989). 따라서 개인의 공정성 지각은 단지 보상의 크기인 결과뿐만 아니라 그 결과가 나오기까지의 과정 및 절차가 공정한가에 영향을 받는다고 볼 수 있다(Folger & Konovsky, 1989).

분배공정성과 절차공정성에 관한 선행 연구를 검토하면, 크게 두 유형으로 분류될 수 있다.

첫째, 분배공정성과 절차공정성은 조직 구성원의 근무태도에 영향을 미친다고 보며 결과 변수인 근무태도는 주로 직무만족과 조직몰입으로 측정하였다(Ko & Seo, 2003; Park, 2007; McFarlin & Sweeney, 1992). 지방공무원을 대상으로 한 Ko와 Seo(2003)의 연구에서는 분배공정성과 절차공정성은 모두 직무만족과 조직몰입에 영향을 미쳤으나 금융종사원을 대상으로 한 McFarlin과 Sweeney(1992), 간호사를 대상으로 한 Park(2007)의 연구에서는 분배공정성과 절차공정성은 조직몰입에만 유의한 영향을 미쳤다. 그러나 분배공정성과 절차공정

주요어 : 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입, 건강

* 본 연구는 2007년 중앙대학교 교비의 지원을 받아 수행되었음.

1) 중앙대학교 간호학과 교수(교신저자 E-mail: yhyom@cau.ac.kr)

투고일: 2009년 4월 21일 수정일: 2009년 5월 4일 심사완료일: 2009년 5월 26일

성의 상대적 영향력은 결과 변수 및 문화적 맥락에 따라 서로 다르다. 일부 연구에서는 분배공정성은 주로 직무만족과 같은 결과변수에 영향을 더 미치는 반면 절차공정성은 조직몰입과 같은 결과변수에 더 영향을 미쳤다(Folger & Konovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992). 그러나 다른 연구에서는 분배공정성이 절차공정성보다 조직몰입(Ko & Seo, 2003; Park, 2007)에 더 많은 영향을 미쳐 아직까지는 일관되지 않은 결과를 보여준다. 또한 동양사회에서는 집단의 가치를 중시하기 때문에 절차공정성이 분배공정성보다 조직구성원의 근무태도에 더 많은 영향력을 미친 반면, 미국과 유럽 등의 서양사회에서는 개인의 가치를 중시하기에 절차공정성보다는 분배공정성이 더 많은 영향력을 미친다고 보고되었다(Ko, Seo, & Seo, 2003; Fields, Pang, & Chiu, 2000; Mueller, Iverson, & Jo, 1999). 그러나 Seo와 Ko(2004), Park(2007)의 연구에서는 분배공정성이 조직몰입에 더 많은 영향력을 미쳐 문화적 맥락에 따라서도 일관된 결과를 보여주지 못하고 있다.

둘째, 조직구성원이 절차공정성에 대한 지각정도가 높을 때 근무태도에 미치는 분배공정성의 영향력이 더 커진다고 본다. 즉, 분배공정성과 절차공정성은 서로 상호작용하여 구성원의 근무태도에 영향을 미친다는 것이다(McFarlin & Sweeney, 1992). 일부 연구에서는 절차공정성이 높을 때 조직 구성원의 근무태도에 미치는 분배공정성의 영향력이 더 강화되었으나(Cropanzano & Greenberg, 1997; Fields, Pang, & Chiu, 2000), 다른 연구에서는 영향을 미치지 못했다(McFarlin & Sweeney, 1992). 간호사를 대상으로 한 연구(Seo & Ko, 2004)에서는 분배공정성과 절차공정성의 상호작용이 없었다. 특히 간호사를 대상으로 한 대부분의 연구에서는 분배공정성과 절차공정성의 상호작용을 전혀 분석하지 않았다(Kim & Park, 1999a; Park, 2007; Woo & Koh, 2003).

종합하면, 기존의 조직공정성 연구 결과는 일관되지 않았으며 간호사를 대상으로 한 연구가 아직은 미미함을 확인할 수 있었다. 특히 지금까지 조직공정성의 결과변수로 주로 직무만족이나 조직몰입 등 근무태도만을 포함하였다는 점이다. 그러나 최근에 수행된 Elovainio, Kivimaki와 Vahtera(2002)의 병원종사자를 대상으로 한 연구에서 조직공정성에 대한 지각정도가 낮을수록 건강을 잃을 위험이 높아진다는 연구결과가 보고되었다. 따라서 결과 변수에 직무만족과 조직몰입 외에 건강관련 변수에 대한 연구가 필요하다고 본다. 특히 Allen과 Meyer(1990)는 연령, 직위 등의 인구학적 변수가 직무만족이나 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었기 때문에 이들 변수들을 통제할 것을 제안하였고, Brief, Burke, George, Robinson과 Webster(1988)는 직무만족과 관련된 근무태도 연구에서는 반드시 긍정적 성향 및 부정적 성향의 감정적 성향을 통제할 것을 제안하였다. 그러나 대부분의

선행연구는 변수를 통제하지 않았으며, 특히 간호사를 대상으로 한 거의 모든 연구에서 통제 변수를 사용하지 않았다. 그러므로 위에 언급된 조직공정성 연구의 미비한 점을 보완한 연구가 필요하다고 사료된다. 따라서 본 연구에서는 결과변수에 직무만족과 조직몰입 외에 건강 변수를 추가하고자 한다. Fillenbaum(1979)에 의하면 개인이 지각한 주관적 건강상태는 객관적 혹은 임상적 건강상태를 잘 반영하기 때문에 건강상태를 판단하는 유용한 차원이 될 수 있다고 하였다. 따라서 건강 변수로 주관적 건강을 사용하고 나아가 직위와 감정적 성향의 두 축인 긍정적 성향과 부정적 성향을 통제 변수로 사용하여 간호사가 지각하는 조직공정성이 직무만족, 조직몰입 및 건강에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

연구 가설

본 연구에서는 간호사가 지각하는 조직공정성이 결과변수인 직무만족, 조직몰입 및 건강에 영향을 미칠 것이며, 나아가 분배공정성과 절차공정성은 상호작용하여 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 건강에 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 연구가설을 검증하고자 한다.

- 가설 1. 분배공정성과 절차공정성은 간호사들의 직무만족, 조직몰입 및 건강에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 절차공정성이 분배공정성보다 간호사들의 직무만족, 조직몰입 및 건강에 더 많은 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 절차공정성이 높을 때 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 건강상태에 미치는 분배공정성의 영향력이 더욱 강화될 것이다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 횡단적 조사연구로 간호사가 지각하는 조직공정성, 직무만족, 조직몰입 및 건강 간의 관계를 확인하는 상관성 관계 연구이다.

연구 대상

본 연구에서는 3개 종합전문요양기관에 근무하는 간호사 267명의 자료가 분석되었다. 본 연구의 추정모수치의 수가 20개 이내인 것을 고려하였을 때 본 연구에 사용된 표본의 크기가 추정모수치 수의 10배 이상이므로(Kleinbaum, Kupper, & Muller, 1988) 통계적 검증력을 확보하는데 충분하다고 할 수 있다.

용어 정의 및 연구 도구

● 분배공정성

분배공정성은 조직으로부터 받는 보상의 크기가 조직에 대한 자신의 기여와 비교하여 적절하다고 인식하는 정도를 의미하며(Cronpanzano & Greenberg, 1997), 본 연구에서는 Price와 Mueller(1986)가 개발한 4문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점)에서 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 분배공정성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha .923이었다.

● 절차공정성

절차공정성은 보상의 크기를 결정하기 위하여 사용된 과정 또는 절차가 공정한지 개인이 인식하는 정도를 의미하며(Folger & Konovsky, 1989), 본 연구에서는 Price와 Mueller(1986)가 개발한 4문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점)에서 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 분배공정성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha .882이었다.

● 직무만족

직무만족은 직무에 대한 호의적인 태도를 의미하며, 본 연구에서는 Brayfield와 Rothe(1951)가 개발한 직무만족척도에서 6문항을 선정하여 전반적인 직무만족을 측정하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점)에서 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha .905이었다.

● 조직몰입

조직몰입은 자신이 소속해 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 의미하며(Cronpanzano & Greenberg, 1997; Ko et al., 2003), 본 연구에서는 Price와 Mueller(1986)가 개발한 4문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점)에서 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 분배공정성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha .872이었다.

● 건강

건강은 자신이 지각하는 건강상태를 의미하며, 본 연구에서는 Speak, Corwart와 Pellet(1989)가 개발한 3문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’(5점)에서 ‘전혀 그렇지 않

다’(1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 지각된 건강이 양호함을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha .923이었다.

자료 수집 방법

자료는 비확률적 표출법으로 편의 추출된 서울의 3개 종합 전문요양기관의 간호사 300명을 대상으로 설문지를 배부하여 직접 작성하도록 하였다. 자료 수집은 2007년 11월 1일부터 2007년 11월 30일까지 진행되었다. 설문지는 280개의 설문지가 회수되었으며(93.3%), 이 중 설문 내용이 부실한 자료를 제외한 267부를 분석에 사용하였다.

본 연구는 대상자의 권익 보호를 위하여 3개 종합전문요양기관의 간호부의 허가를 얻은 후 자료를 수집하였다. 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 연구 참여 동의서에 서명한 대상자에 한하여 자료를 수집하였다. 연구 참여 동의서에는 연구 목적, 대상자의 익명성, 비밀보장 등의 내용을 포함하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0 프로그램으로 분석하였다. 연구 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 구하였고, 측정 변수의 정도는 표준과 표준편차로 구하였으며 측정 변수들의 관련성은 Pearson's correlation coefficient로 구하였다. 또한 분배 및 절차공정성이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 건강에 미치는 영향을 확인하고 또한 분배공정성과 절차공정성의 상호작용을 측정하기 위해 계층적 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 수행하였다.

회귀분석 시 직위는 통제변수로 사용하였다. 참고로 회귀분석 시 특정화 오류(specification error)로 인해 야기되는 회귀계수 추정치의 편기(bias)를 최소화하기 위해 일반적으로 인구학적 변수들을 통제변수로 사용한다(Ko & Seo, 2003). 따라서 본 연구에서 통제변수인 직위에서는 일반간호사 0, 책임간호사 이상 1의 값을 갖도록 더미(dummy)변수로 전환하였다. 또한 통제변수로 감성적 성향인 긍정적 성향과 부정적 성향을 사용하였다. 앞에서 언급된 것처럼 직무만족과 관련된 근무태도 연구에서는 반드시 감성적 성향을 통제 할 것을 권고한 Brief 등(1988)의 주장을 본 연구에 적용 하였다. 본 연구에서는 긍정적 성향과 부정적 성향을 측정하기 위해 Watson과 Tellegam(1985)이 개발한 각 4문항, 5점 척도를 사용하였다.

따라서 1단계에서는 1개의 인구학적 변수인 직위와 긍정적 성향 및 부정적 성향을 종속변수인 직무만족, 조직몰입 및 건강 변수에 회귀시켰고(Step 1), 2단계에서는 3개의 통제변수에 2개의 조직공정성인 분배공정성과 절차공정성 변수를 추가하

여 종속변수인 직무만족, 조직몰입 및 건강변수에 회귀시켰다 (Step 2). 마지막 3단계에서는 2개의 통제변수, 2개의 조직공정성인 분배공정성과 절차공정성, 그리고 조직공정성 변수인 분배공정성과 절차공정성 간의 곱으로 만들어진 1개의 상호작용 항을 추가하여 종속변수인 직무만족, 조직몰입 및 건강변수에 회귀시켰다(Step 3). Step 1은 통제변수를 보여주고, Step 2는 가설 1과 가설 2를 검증하기 위한 것 이며 Step 3는 가설 3을 검증하기 위한 것이다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 연구 대상자는 267명으로 모두 여성이었으며, 대부분 미혼이었고 (76.4%), 전문대 졸업(62.9%)이 대졸, 대학원 졸업보다 많았으며. 근무 병동은 외과병동 근무자가(30.0%) 많았다. 직위는 평균 간호사가 89.5%, 책임간호사 9.4%, 수간호사 1.1%로, 79%가 3부교대로 일하고 있었다. 월 평균 소득은 78.2%가 2,500,000 원 미만이었다. 평균 연령은 29.5세, 근무 경력은 평균 5.6년 (67.3개월)이었다.

관련 변수 간의 상관관계

연구관련 변수의 평균, 표준편차 및 변수 간의 상관관계는 <Table 2>에 표기되어 있다. 각 변수의 평균과 표준편차를 살펴보면, 분배공정성은 2.69±.66, 절차공정성은 2.49±.67, 긍정

<Table 1> Demographic characteristics (N=267)

Characteristics	Category	N(%)	Mean ±SD
Gender	Female	267(100)	
	Male	0(0)	
Marital Status	Unmarried	204(76.4)	
	Married	63(23.6)	
Education	Junior college	168(62.9)	
	University	86(32.2)	
	Graduate school	13(4.9)	
Unit	Medical unit	44(16.5)	
	Surgical unit	80(30.0)	
	Pediatric & obstetric unit	31(11.6)	
	Operating room	28(10.5)	
	Intensive care unit	27(10.1)	
	Emergency room	11(4.1)	
	Others	46(17.2)	
Position	Staff nurse	239(89.5)	
	Charge nurse	25(9.4)	
	Head nurse	3(1.1)	
Shift	Three shift	211(79.0)	
	Others (day, etc.)	56(21.0)	
Salary (1,000won)	Below 2,000	99(37.0)	
	2,000-2,490	110(41.2)	
	2,500-3,490	33(12.4)	
	3,500-3,990	17(6.40)	
	Above 4,000	8(3.0)	
Age(yr)			29.5±20.7
Experience(month)			67.3±64.3

적 성향은 3.03±.60, 부정적 성향은 2.91±.64, 직무만족은 2.91±.41, 조직몰입은 3.84±.75), 건강은 3.17±.09이었다. 분배공정성, 절차공정성 및 긍정적 성향은 직무만족, 조직몰입 및 건강과 긍정적인 양의 상관관계를 보였으며 부정적 성향은

<Table 2> Means, standard deviations and correlations among variables

	Mean ±SD	1	2	3	4	5	6	7
		r	r	r	r	r	r	r
		(p)	(p)	(p)	(p)	(p)	(p)	(p)
2	3.03±.60	.006 (.922)						
3	2.91±.64	-.162 (.008)	-.237 (.000)					
4	2.69±.66	-.036 (.555)	.066 (.286)	.110 (.073)				
5	2.49±.67	-.035 (.570)	.087 (.155)	-.086 (.162)	.530 (.000)			
6	2.91±.41	.054 (.384)	.320 (.000)	-.185 (.002)	.485 (.000)	.511 (.000)		
7	3.84±.75	.177 (.004)	.362 (.000)	-.233 (.000)	.392 (.000)	.448 (.000)	.632 (.000)	
8	3.17±.09	.042 (.497)	.224 (.000)	-.284 (.000)	.133 (.030)	.106 (.083)	.277 (.000)	.295 (.000)

1=Position; 2=Positive Affectivity; 3=Negative Affectivity; 4=Distributive Justice; 5=Procedural Justice; 6=Job Satisfaction; 7=Organizational Commitment; 8=Health.

직무만족, 조직몰입 및 건강과 부정적인 음의 상관관계를 보였다. 그러나 절차공정성과 건강 간의 관계는 상관관계가 없었으며 통제변수인 직위는 조직몰입과 긍정적인 상관관계를 보였다.

계층적 회귀분석 결과

● 직무만족에 대한 계층적 회귀분석 결과

직무만족에 대한 계층적 회귀분석 결과는 <Table 3>과 같다. <Table 3>에서 3개의 통제변수는 직무만족 변이의 11.6%를 설명하였으며(F=11.502, p=.000) 조직공정성 변수가 추가된 Step 2는 직무만족변이의 40.6%를 설명(F=35.678, p=.000)하여 조직공정성 변수가 직무만족 변이의 29.0%를 추가적으로 설명하고 있다. 분배공정성과 절차공정성 간의 상호작용 항은 직무만족 변이를 추가적으로 설명하지 못하고 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다. Step 2를 중심으로 직무만족에 대한 변수들의 영향을 살펴보면, 통제변수들 중에서 긍정적 성향(β=.259)만이 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤으며 분배공정성(β=.288)과 절차공정성(β=.333)이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

<Table 3> Hierarchical regression analysis on job satisfaction

	Step 1 Beta(p)	Step 2 Beta(p)	Step 3 Beta(p)
Control variables			
Position	.034(.563)	.066(.177)	.064(.189)
Positive affectivity	.294(.000)	.259(.000)	.263(.000)
Negative affectivity	-.109(.072)	-.052(.299)	-.052(.303)
Independent variables			
Distributive Justice (DJ)		.288(.000)	.338(.042)
Procedural Justice (PJ)		.333(.000)	.386(.027)
Interaction			
DJ * PJ			-.092(.748)
R ² (Adjusted R ²)	.116(.106)	.406(.395)	.406(.393)
F	11.502	35.678	29.646
p	.000	.000	.000

Beta: Standardized Beta

● 조직몰입에 대한 계층적 회귀분석 결과

조직몰입에 대한 계층적 회귀분석 결과는 <Table 4>와 같다. Step 1에서 3개의 통제변수는 조직몰입 변이의 17.7%를 설명하였으며(F=18.808, p=.000) 조직공정성변수가 추가된 Step 2는 조직몰입변이의 38.0%를 설명(F=32.012, p=.000)하여 조직공정성 변수가 조직몰입 변이의 20.3%를 추가적으로 설명하고 있다. 분배공정성과 절차공정성 간의 상호작용 항이 추가된 Step 3는 조직몰입 변이의 38.3%를 설명(F=26.942,

p=.000)하여 조직몰입 변이의 0.3%를 추가적으로 설명하고 있지만, 상호작용은 통계적으로 유의하지 않았다. Step 2를 중심으로 조직몰입에 대한 변수들의 영향을 살펴보면, 통제변수 중 직위(β=.180)와 긍정적 성향(β=.300)이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤으며 분배공정성(β=.204)과 절차공정성(β=.313)이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

<Table 4> Hierarchical regression analysis on organizational commitment

	Step 1 Beta(p)	Step 2 Beta(p)	Step 3 Beta(p)
Control variables			
Position	.154(.007)	.180(.000)	.175(.001)
Positive affectivity	.330(.000)	.300(.000)	.313(.000)
Negative affectivity	-.129(.028)	-.083(.106)	-.082(.111)
Independent variables			
Distributive Justice (DJ)		.204(.000)	.389(.022)
Procedural Justice (PJ)		.313(.000)	.509(.004)
Interaction			
DJ * PJ			-1.169(.244)
R ² (Adjusted R ²)	.177(.167)	.380(.368)	.383(.369)
F	18.809	32.012	26.942
p	.000	.000	.000

Beta: Standardized Beta

● 건강에 대한 회귀분석 결과

건강에 대한 계층적 회귀분석 결과는 <Table 5>와 같다. Step 1에서 3개의 통제변수는 건강 변이의 10.7%를 설명하였으며(F=10.494, p<.000) 조직공정성변수가 추가된 Step 2는 건강 변이의 11.7%를 설명(F=1.832, p=.093)하여 건강 변이의 1.0%를 추가적으로 설명하고 있다. 분배공정성과 절차공정성 간의 상호작용 항이 추가된 Step 3는 건강 변이의 11.7%를 설명하고 있으나 상호작용 항에 의해서 추가적으로 설명되는 건강 변이가 없었다. Step 2를 중심으로 건강에 대한 변수들의 영향을 살펴보면, 통제 변수 중 긍정적 성향(β=.161)과 부정적 성향(β=-.235)이 건강에 유의한 영향을 미쳤으나 분배공정성과 절차공정성은 건강에 유의한 영향을 미치지 못하는 것을 알 수 있다.

위의 결과를 종합하면, 분배공정성과 절차공정성은 모두 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으나 건강에는 유의한 영향을 미치지 못했다. 따라서 가설 1은 부분적으로 지지되었다. 또한 분배공정성과 절차공정성 중 절차공정성이 분배공정성보다 직무만족과 조직몰입에 더 많은 영향을 미쳤으나 건강에는 영향을 미치지 못 하였기에 가설 2는 부분적으로 지지되었다. 마지막으로 분배공정성과 절차공정성의 상호작용은 없었기에 가설 3은 지지되지 않았다.

<Table 5> Hierarchical regression analysis on health

	Step 1 Beta(p)	Step 2 Beta(p)	Step 3 Beta(p)
Control variables			
Position	.001(.985)	.007(.907)	.008(.893)
Positive affectivity	.166(.006)	.161(.008)	.158(.011)
Negative Affectivity	-.245(.000)	-.234(.000)	-.234(.000)
Independent variables			
Distributive Justice (DJ)		.082(.236)	.043(.831)
Procedural Justice (PJ)		.029(.672)	-.012(.956)
Interaction			
DJ * PJ			.071(.838)
R ² (Adjusted R ²)	.107(.097)	.117(.100)	.117(.097)
F	10.494	6.901	5.737
p	.000	.000	.000

논 의

본 연구에서 간호사가 지각한 조직공정성에 대한 서술적 통계 결과 분배공정성은 평균 2.69점, 절차공정성은 평균 2.49점으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 Woo와 Koh(2003)의 연구에서 분배공정성은 평균 2.00점, 절차공정성은 평균 2.32점보다 다소 높았지만, Park(2007)의 연구(예, 분배공정성 평균 2.74점, 절차공정성 평균 2.73점)보다 다소 낮았다. 이는 측정도구와 연구 대상자의 인구학적 특성, 병원의 특성이 상이하기 때문에 직접적인 비교는 불가능하다고 본다. 그러나 의사를 대상으로 한 Ko 등(2003)의 연구에서 분배공정성은 평균 2.91점, 절차공정성은 평균 2.76점으로 보고되었고, 병원에 근무하는 병원종사자를 대상으로 한 Park(2007)의 연구에서 분배공정성은 평균 3.25점, 절차공정성은 평균 3.05점으로 보고된 결과와 비교하면 물론 직접 비교하는 것이 무리가 있지만, 전반적으로 간호사가 인식하는 조직공정성이 병원에 종사하는 의사나 타 직종보다 낮다고 볼 수 있다. 특히 본 연구와 같은 측정도구를 사용한 Ko 등(2003)의 연구는 직접적인 비교가 가능하다고 본다. 따라서 간호사가 인식하는 조직공정성이 의사보다 더 낮다는 것은 병원 내에서 간호사가 보상에 대한 결과 측면뿐만 아니라 과정측면에 대해서도 공정하지 못하다고 느낀다는 것이다. 따라서 간호사가 보상에 대한 공정성을 지각할 수 있도록 적절한 보상체계의 확립이 필요하다고 사료된다.

본 연구의 상관관계 분석 결과, 분배공정성과 절차공정성에 대한 지각정도가 높을수록 간호사들의 직무만족과 조직몰입 정도가 높았다. 이는 간호사를 대상으로 한 Park(2007), Woo와 Koh(2003), Seo와 Ko(2004)의 연구 결과와 일치한다. 또한 직위가 높을수록 부정적 성향이 낮았다. 이는 명쾌한 설명이 힘들지만, 유쾌하지 않은 감정을 갖고 업무를 수행하는 간호사는 우선 대인관계에 많은 어려움이 있을 것으로 보인다. 간

호사는 의사, 간호사, 행정 직원, 타 보건전문직, 환자, 보호자 등 많은 사람들과 의사소통을 많이 하는 속성 때문에 부정적 성향이 강한 사람은 아무리 업무 능력이 뛰어나도 상위직으로의 승진의 확률이 적다고 생각된다. Katz(1955)는 관리자가 지나야 할 3가지 기술을 실무적 기술, 인간적 기술 및 개념적 기술로 구분하였다. 이 중 인간적 기술은 다른 사람과 성공적으로 상호작용하고 의사소통할 수 있는 능력을 의미하며 관리자가 그룹의 일원으로서 효과적으로 일 할 수 있고 그룹 안에서 협력적인 분위기를 구축하는 힘은 바로 인간적 기술에 달려있다고 설명한 것과 같은 맥락으로 보인다.

회귀분석 결과, 분배공정성과 절차공정성은 모두 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으나 절차공정성이 분배공정성보다 더 큰 영향을 미쳤다. 이 결과는 분배공정성과 절차공정성의 상대적 영향력이 결과 변수의 특성에 따라 달라진다고 보는 Folger와 Konovsky(1989), McFarlin과 Sweeney(1992)의 견해를 뒷받침하지 않고 오히려 문화적 맥락에 따라 집단가치를 중시하는 동양사회에서는 절차공정성이 분배공정성보다 상대적 영향력이 더 크다고 보고한 연구 결과들(Fields, Pang, & Chiu, 2000; Mueller, Iverson, & Jo, 1999)과 일치한다. 아직도 한국의 간호사들은 조직구성원이 조직에 기여한 만큼 보상의 크기도 비례하는 것 보다는 보상을 다루는 수단이나 절차가 공정하게 이루어진다고 지각 할 때 직무에 대한 호의적인 태도를 갖고 조직을 위해 기꺼이 헌신 할 수 있음을 시사하고 있다. 그러나 간호사를 대상으로 한 다른 선행연구를 검토해보면, 분배공정성이 절차공정성보다 직무만족(Seo & Ko, 2004; Park, 2007), 조직몰입(Park, 2007; Seo & Ko, 2004)에 더 많은 영향을 미친 연구 결과와는 상반되었다.

회귀분석 결과, 통제변수인 긍정적 성향은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미쳤다. 이는 긍정적 성향이 높은 간호사가 직무에 더 만족하고 또한 조직에 더 헌신하고 몰입한다는 것을 의미한다. 본 연구 결과는 조직에 몸담고 있는 종사자가 즐겁고 유쾌한 감정을 많이 갖고 있으면 직무에 만족하고 나아가 조직에 헌신할 수 있다고 본 Watson과 Tellegram(1985)의 견해를 뒷받침하여 준다. 따라서 간호사를 채용할 때 감정적 성향을 파악하여 긍정적 성향이 높은 간호사를 채용하는 방안과 지속적으로 긍정적 성향을 높이는 교육프로그램을 운영하는 것이 바람직하다고 사료된다. 그러나 이 결과를 일반화하는 데에는 한계점이 있기 때문에 신중하게 접근하여야 한다. 또한 부정적 성향은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못했다. 이것은 부정적 성향이 직무만족과 유의한 상관관계를 보였지만 다른 변수들의 영향을 통제하였을 때 직무만족에 아무런 영향을 미치지 못했다는 것을 의미한다.

건강에 미치는 요인을 살펴본 회귀분석 결과, 긍정적 성향과 부정적 성향 모두 건강에 유의한 영향을 미쳤는데, 특히

부정적 성향이 더 큰 영향을 미쳤다. 이는 긍정적 성향이 높고 부정적 성향이 낮은 간호사가 건강 상태가 좋음을 의미한다. 그러나 더 나아가 부정적 성향이 높은 간호사는 자신의 건강상태가 나쁘다고 인식한다. 특히 조직공정성 변수가 간호사의 건강에는 아무런 영향을 미치지 않았다는 점도 주목할 만하다. 상관관계분석에서 분배공정성은 건강과 긍정적인 상관관계를 보였는데, 다른 변수들의 영향을 통제할 경우 유의한 영향을 미치지 못했다. 따라서 본 연구 결과는 최근에 수행된 Elovainio 등(2002)의 연구 결과에서 지적된 것처럼 조직공정성을 낮게 지각하면 건강을 잃을 위험이 높아진다는 연구결과와는 일치하지 않았다. 따라서 이에 대한 추후 연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구의 가설 3은 절차공정성이 높을 때 직무만족, 조직몰입 및 건강에 미치는 분배공정성의 영향력이 더 커질 것으로 가정하였다. 그러나 본 연구에서는 분배공정성과 절차공정성이 상호작용이 없었기 때문에, 절차공정성이 높을 때 직무만족, 조직몰입 및 건강에 미치는 분배공정성의 영향력이 더욱 강화되는 것을 확인할 수 없었다. 본 연구 결과는 Seo와 Ko(2004)의 연구결과와 일치하였다. 분배공정성과 절차공정성의 상호작용에 관해 아직 성급하게 판단할 수 없으므로 다양한 조직을 대상으로 추후 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 다른 조절변수를 탐색해 보는 것도 바람직하다고 생각된다. 본 연구에서는 감정적 성향이 통제변수로 사용되었는데, 비록 조직공정성을 다룬 연구는 아니지만 선행 연구에서 감정적 성향 또는 성격이 직무특성과 직무만족 또는 조직몰입과의 관계에서 조절변수로 활용되었다(Kim & Parkb, 1999; Saks & Ashforth, 2000). 또한 Tata(2000)의 연구결과에 의하면, 대상자들이 감독자 역할을 수행할 때는 절차공정성 원칙을 더 사용하였으며 반면에 팔로워 역할을 수행할 때는 분배공정성 원칙을 더 많이 사용하였다. 최근 회사를 대상으로 한 Chang(2002)의 연구에서 실직(layoff)에 대한 인식이 분배공정성과 조직몰입 간의 관계를 조절하였다고 보고되었다. 따라서 조절변수로서 감정적 성향, 역할, 실직 등의 조절변수를 고려해볼만 하다.

결 론

본 연구는 간호사가 지각하는 조직공정성이 직무만족, 조직몰입 및 건강에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 연구 설계는 상관성 조사 연구이고, 연구 대상은 3개 종합전문요양기관에 근무하는 간호사 267명을 대상으로 하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 12.0 프로그램을 사용하여 기술적 통계와 상관관계를 분석하였으며, 계층적 회귀분석을 이용하여 조직공정성이 직무만족, 조직몰입 및 건강에 미치는 영향을 분석하였다.

본 연구 결과는 다음과 같다. 분배공정성과 절차공정성은 모두 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으나 건강에는 유의한 영향을 미치지 못했기에 가설 1은 부분적으로 지지되었다. 또한 분배공정성과 절차공정 중 절차공정성이 분배공정성보다 직무만족과 조직몰입에 더 많은 영향을 미쳤으나 건강에는 영향을 미치지 못 하였기에 가설 2는 부분적으로 지지되었다. 마지막으로 분배공정성과 절차공정성의 상호작용은 없었기에 가설 3은 지지되지 않았다.

본 연구를 종합하면, 분배공정성과 절차공정은 모두 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치나 분배공정성보다 절차공정성이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향이 더 큰 것을 확인할 수 있었다. 따라서 간호사 부족이 심각한 현행의 보건의료환경에서 병원들은 보상의 결과뿐만 아니라 보상이 이루어지는 전 과정에 주의를 기울여 공정한 보상체계를 구축하는 것이 시급히 요청된다. 특히 보상을 다루는 수단이나 절차가 공정할 때 간호사들은 직무에 호의적인 태도를 갖고 직무에 더 만족하고 몰입하기 때문에 보상체계를 다룰 때에는 간호사의 참여가 반드시 요구된다고 본다.

기존의 조직공정성 연구는 결과변수로 직무태도만을 다루었으나 본 연구에서는 직무만족과 조직몰입 외에 건강을 포함하였다. 나아가 대부분의 선행연구의 취약점으로 알려진 통제변수를 본 연구에서 사용하여 조직공정성 연구의 미비한 점을 보완하였다. 따라서 본 연구 결과는 간호사의 조직공정성 연구에 기여할 것으로 기대한다. 그러나 본 연구는 3개 종합전문요양기관에 근무하는 간호사들로부터 자료를 수집하였기 때문에 본 연구결과를 일반화하는 데에는 신중해야 한다. 이상의 결론을 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다.

본 연구에서 사용된 감정적 성향을 조절변수로 사용하거나 새로운 조절변수로서 구조조정, 실직 등의 조절변수를 사용한 조직공정성 연구를 제언한다. 또한 간호사 부족이 심각한 중소병원의 간호사를 대상으로 한 조직공정성 연구를 제언한다.

References

Aikan, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. A., Busse, R., Clarke, H., Giovannetti, P., Hunt, J., Raffery, A., & Shamian, J. (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs, 20*, 43-53.

Allen, N., & Meyer, J. (2000). Construct validity in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In D. Goffin & E. Helmes(Eds.), *Problems and solutions in human assessment*. Bosten: Kluwer Academic.

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *J Appl Psychol, 35*, 307-311.

Brief, A. P., Burke, M., J., & George, J. M., Robinson, B. S.,

- & Webster, J. (1988). Should negativity affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress. *J Appl Psychol*, 73, 193-198.
- Chang, E. (2002). Distributive justice and organizational commitment revisited: Moderation by layoff in the case of Korean. *Hum Resour Manage*, 41(2), 261-270.
- Cronpanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: tunneling through the maze, In C. L. Cooper & I. T. Robertson(Eds., Vol 12), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*(pp. 317-372), John Wiley & Sons Ltd.
- Elovainio, M., Kivimaki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: Evidence of a new psychological predictor of health. *Am J Public Health*, 92(1), 105-108.
- Fields, D., Pang, M., & Chiu, C. (2000). Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong, *J Organiz Behav*, 21, 547-562.
- Fillenbaum, G. G. (1979). Social context and self-assesment of health among the elderly. *J Health and Soc Behav*, 20, 45-51.
- Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Acad Manage J*, 32, 115-130.
- Hodges, L., Williams, B., & Carman, D. (2002). Taking political responsibility for nursing's future. *Medsurg Nurs*, 11(1), 15-24.
- Hurrell, J. J. (1998). Are you certain? Uncertainty, health, and safety in contemporary work. *Am J Public Health*, 88, 1012-1013.
- Johnstone, M. (2007). Nurse recruitment and retention: Imperatives of imaging the future and taking a proactive chance. *Contemp Nurse*, 24, iii-v.
- Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. *Harv Bus Rev*, Jan-Fe, 33-42.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (1999a). The influence of organizational justice on job involvement and organizational commitment perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 12(1), 32-40.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (1999b). A study on the influence of job characteristics perceived by nurses on their job satisfaction and organizational commitment: Focusing on moderating effect of individual personality characteristics. *J Korean Acad Nurs*, 29(6), 1434-1444.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., & Muller, K. E. (1988). *Applied regression analysis and other multivariate methods*. Boston : PWS-KENT Publishing Company.
- Ko, J. W., & Seo, S. H. (2003). The effects of distributive and procedural justice on job attitudes among local public officials. *J Local Government Studies*, 15(4), 117-136.
- Ko, J. W., Seo, Y. J., & Seo, S. H. (2003). The effects of organizational justice on job satisfaction, professional commitment and organizational commitment among hospital physicians. *Korea J Health Policy Admin*, 13(3), 71-90.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Acad Manage J*, 35, 626-637.
- Mueller, C. W., Iverson, R. D., & Jo, D., G. (1999). Distributive justice evaluations in two cultural contexts: A comparison of U. S. and South Korean teachers. *Hum Relat*, 52(7), 869-893.
- Park, H. S. (2007). The Influence of compensation justice on job satisfaction and organizational commitment perceived by hospital personnels. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(4), 492-500.
- Price, P., & Mueller, C. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). The role of dispositions, entry stressors, and behavioral plasticity theory in predicting newcomers' adjustment to work. *J Organ Behav*, 21, 43-62.
- Seo, I., & Jung, S. Y. (2007). Mediating effect of trust in the relationship between fairness perceptions, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *J Bus Res*, 22(1), 393-424.
- Seo, Y. J., & Ko, J. W. (2004). The effects of distributive and procedural justice on job attitudes among hospital nurses. *Korean J Hosp Manage*, 9(1), 115-132.
- Speak, D. L., Corwart, M. E., & Pellet, K. (1989). Health perceptions and lifestyles of the elderly. *Res Nurs Health*, 12, 93-100.
- Tata, S. (2000). Influence of role and gender on the use of distributive versus procedural justice principles. *J Psychol*, 134(3), 261-268.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychol Bull*, 98, 219-235.
- Woo, J. H., & Koh, M. S. (2003). The effectiveness organizational commitment, job satisfaction by clinical nurse's compensation justice. *J Korean Acad Nurs Admin*, 9(4), 585-597.

The Effects of Organizational Justice on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Health Status among Nurses

Yom, Young-Hee¹⁾

1) Department of Nursing, College of Medicine, Chung-Ang University

Purpose: The purpose of this study was to investigate the effects of organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and health among hospital nurses. **Method:** The sample of this study consisted of 267 nurses from 3 general hospitals located in Seoul, Korea. Data were collected with self-administrated questionnaires and analyzed hierarchical multiple regression. **Result:** The distributive and procedural justices had effects on nurses' job satisfaction and organizational commitment, but no effects on health. The procedural justice had more effects on nurses' job satisfaction and organizational commitment than distributive justice. There was no moderating effect of distributive and procedural justices on nurses' job satisfaction, organizational commitment and health. **Conclusions:** It is important for hospitals to be established fair reward systems which should focus on both outcomes and processes in order to evaluate nurses' rewards. It is suggested that new moderators like personality or organizational structure should be considered for future research.

Key words : Distributive justice, Procedural justice, Job satisfaction, Organizational commitment, Health

• Address reprint requests to : Yom, Young-Hee

Department of Nursing, College of Medicine, Chung-Ang University
221, Huksuk-Dong, Dongjak-Ku, Seoul 156-756, Korea
Tel: 82-2-820-5700 Fax: 82-2-824-7961 E-mail: yhyom@cau.ac.kr