

주요개념 : 보상공정성, 조직몰입, 직무만족

## 임상간호사의 보상공정성 지각이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향

우진희\*, 고명숙\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

현대의 종합병원이란 고도의 전문직을 포함한 다양한 직종의 사람들이 함께 목적을 달성하는 곳이기 때문에 병원 고유의 기능을 충분히 발휘하기 위하여 인력관리는 중요하다. 일반적으로 조직에서 인력관리를 위한 한 수단으로 조직원에게 보상을 시행하는데 이때 보상이란 보수 하나의 단일 차원이라기 보다는 작업, 보수, 인정, 편익, 작업조건, 감독, 동료 작업자와의 관계 등 다양한 요소를 포함하고 있다(Jung, 1992). 조직이 구성원에게 다양한 보상을 실시하는 궁극적인 이유는 첫째, 인적자원의 확보와 유지를 위해서, 둘째 동기부여를 위해서, 셋째 기능의 개발을 위해서이다. 이러한 측면에서 보면 '조직성공의 열쇠는 인간'이며 '인간자원이야말로 가장 위대한 자산'이라고 한 Drucker(1950)의 주장대로 조직경영의 성과는 얼마나 사람을 잘 관리하는가에 달려 있다.

조직이 구성원에게 보상을 시행하고자 할 때 고려해야 하는 중요한 사실은 조직이 제공하는 보상의 형태나 기능 그 자체 보다는 "보상의 공정한 분배"라는 것이다(Kim, 1997).

Adams(1965)의 공정성 이론에 의하면 보상의 결정은 구성원의 노동력에 대한 노력이나 강도에 대하여 그 대가로 받는 보상이 순응적인 관계로 이루어질 때 구성원들은 바람직하다고 인식한다는 것이다. 즉 대부분의 조직 구성원들은 자기 자신이 조직으로부터 받고 있는 보상이 조직 내의 다른 조직구성원이나 동일한 산업 내에 있는 타 회사의 조직구성원들과 비교하여 공정하고 합당하다고 인정될 때 비로소 자신이 속한 조직에 기꺼이 공헌한다는 점이다. 이와 같은 사실은 보상에

있어서 분배나 절차의 문제가 직무만족에 긍정적으로 영향을 미치고 있으며(Ko, 1999; Kim, 1998; Jung, 1992) 조직몰입에도 영향을 미치고 있다(Lee, 2002; Kim, 1998)는 연구 결과들에 의해서 지지되고 있다.

오늘날은 조직구성원의 욕구정도와 가치관이 과거보다 더 다양해짐에 따라 여러 상이한 욕구를 지닌 구성원들을 만족시키기 위해서 각기 다른 형태의 개별화된 보상이 부여되어야 하며 이를 위해서 조직의 리더는 조직 구성원이 가장 중요시하는 보상요인이 무엇이며 또한 그것이 구성원들에게 어떠한 영향을 미치는가를 파악하여 합리적인 보상체계를 구성·운영하는 것이 중요하다(Jung, 1992). 이는 결국 구성원들이 받게 되는 다양한 보상에서 느끼는 공정성을 통하여 간접적으로 그 조직의 목적달성 가능성과 미래를 예측할 수 있기 때문이다. 그러나 조직이 보상의 기초가 되는 평가를 정확하게 하지 못하거나 이에 대하여 보상이 공정하지 못했을 때 나타날 수 있는 조직구성원이 느끼는 불만감 또는 좌절감 즉 불공정성은 조직에 부정적인 영향을 초래하게 되는데 이는 Adams(1965)가 지적한바 불공정성은 구성원의 기대 확률을 낮추게 되어, 조직에 좋지 못한 영향을 미치게 된다는 것이다. 그러나 국내 임상간호사의 경우 그들의 업무와 관련하여 보상에 대한 어떤 지각을 하고 있는지에 관해 파악된 바가 아직 없다.

따라서 간호조직의 경우 간호사들은 공정성에 관한 지각 정도가 어떠한지를 살펴보고 이들의 공정성 지각이 간호조직에 어떤 영향을 미치고 있는가를 파악하는 것은 간호조직 관리의 중요한 기초 자료가 될 것이라 사료되어 본 연구를 시도하였다.

#### 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상간호사가 지각하는 보상공정성이 간호조직의 유효성에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하고자 함이며 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

\*삼육대학교 대학원 간호학과생

\*\*삼육대학교 간호학과 교 교수

- 1) 임상간호사가 지각하는 보상공정성(분배공정성, 절차공정성)과 조직몰입, 직무만족의 정도를 파악한다.
- 2) 임상간호사의 인구사회학적 특성과 보상공정성(분배공정성, 절차공정성)과 조직몰입, 직무만족과의 관계를 파악한다.
- 3) 임상간호사가 지각하는 보상공정성(분배공정성, 절차공정성)이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

### 3. 용어의 정의

#### 1) 보상공정성

보상공정성이란 조직과 구성원 개인 간의 교환관계에서 발생하는 개인의 노력이나 희생과 그에 상응하는 조직으로부터의 보상간의 비율에 대해 구성원 개인이 가지고 있는 기대치를 의미한다.

#### (1) 분배공정성

분배공정성은 조직구성원이 조직으로부터 받는 보상의 크기에 대한 공정성의 인식 정도로서 구성원이 조직에 대한 투입요소 즉 노력, 능력, 나이, 학력, 공헌, 경력에 대한 공정성을 의미하며 본 연구에서는 Price와 Muller(1986) 의해 개발된 도구로 측정된 점수를 의미한다.

#### (2) 절차공정성

절차공정성은 결과를 획득하는데 사용된 기준이나 과정을 공정하다고 지각하는 정도로서 이때 절차란 다양한 인사관리 내용들, 즉 임금, 승진, 인사고과, 교육훈련, 복리후생, 작업조건, 담당업무에 대한 것을 의미하며 본 연구에서는 Moorman(1991)에 의해 개발된 도구로 측정된 점수를 의미한다.

#### 2) 조직몰입

조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신을 의미한다(Mowday, Steers & Porter, 1979).

본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter 등(1979)에 의해 개발된 Organization Commitment Questionnaire(OCQ)를 이용하여 측정된 점수를 의미한다.

#### 3) 직무만족

직무만족이란 개인의 직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것

으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말한다(Slavitts, Stamps, Piedmont & Hasse, 1978). 본 연구에서는 Slavitts 등.(1978)이 개발한 Job Satisfaction 도구로 측정된 점수를 의미한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 보상(compensation)

사람들이 어떤 조직에서 일을 하기로 결정할 때는 소위 고용 교환관계라고 하는 고용조건에 관한 계약을 맺게 된다. 이러한 상호협정에 의해 개별 근로자들은 시간, 노력, 기술, 지식의 형태로 공헌 또는 투입요소를 제공하고 이에 대한 교환조건으로 사용자는 각 개별 근로자가 제공한 용역에 대한 대가로써 다양한 형태의 보상을 지급한다.

보상은 종업원과 고용주 모두에게 중요한 것으로, 종업원에 대한 보상이란 그가 개인적으로 공헌한 시간, 기술(속련도), 노력, 지식에 대해서 받는 대가를 말한다(In, 1998). 반면에 고용주에게 있어서 보상은 경제적으로 중요한 요인이다. 생산원가를 구성하고 있는 재료비·노무비·경비 중 노무비가 차지하는 비율이 업종에 따라 다르기는 하나 많은 몫을 차지하고 있어 고용주에게 있어서는 큰 부담 요인이 된다. 이상과 같이 노무비가 차지하는 비율이 큰 데 노무비는 곧 임금의 크기에 의해서 결정된다. 임금은 기업뿐만 아니라 종업원 모두에게 경제적 및 사회적 효율성 관점에서 매우 중요한 의미를 갖고 있다(Park, 1998).

종업원이 기업에 노동을 제공하고 얻은 소득을 임금이라 하고, 보상이란 기본적인 임금 이외에 종업원들이 기업으로부터 받게 되는 일체의 금전적·물질적 보수, 복리후생, 그리고 비경제적인 직무자책, 직무환경, 승진을 포함한 가장 광범위한 개념으로 고용주가 종업원에게 제공하는 모든 형태의 부가급부를 비롯하여 유급휴가, 유급휴일, 의료지원, 연금보조, 기타 실업수당 등이 이에 속한다(Reynold, 1978). 따라서 보상은 종업원의 고용으로부터 발생하여 종업원의 소유로 돌아가는 임금 또는 보수의 모든 형태라고 정의 내릴 수 있다.

### 2. 보상의 공정성

#### 1) 공정성의 개념

Adams(1965)에 의해 제시된 공정성 이론은 일종의 사회비교 이론이라고 할 수 있으며, 이 이론의 근원은 교환이론에 근

거하고 있다. 교환이론의 주장은 조직 속의 개인은 자신의 투입과 산출의 비율과 타인의 투입과 산출의 비율 속에서 공정성과 불공정성을 느끼고 그에 따라 공정성을 회복하는 방향으로 행동한다는 것이다. 여기서 중요한 것은 불공정성은 개인의 지각에 근거한 것이라는 점이다.

여기서 공정성이란 조직과 구성원 개인 간의 교환관계에서 개인의 노력이나 희생에 대해 그에 상응하는 조직의 보상간의 비율에 대해 구성원 개인이 가지고 있는 기대치라 할 수 있다.

## 2) 공정성의 유형

### (1) 분배공정성

분배공정성 이론은 경제행동을 모형으로 설립한 것으로 개인이 받은 보상 가운데 지출한 비용을 뺀 성과의 값이 투자와 비례하지 않는다면 불쾌한 경험을 하며 분노나 좌약감과 같은 감정상태를 가져오게 된다는 것이다. 다시 말하면 분배공정성이란 의사결정의 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금, 승진 조직 내에서의 인정 등의 결과물에 대한 배분과 관련하여 조직구성원들이 느끼는 공정성의 지각 정도를 의미한다(Rutte & Messick, 1995).

### (2) 절차공정성

초기의 공정성 연구는 대부분 결과에 대한 분배에 초점을 맞추었다. 즉 보상분배를 결정하는데 있어서 누가 과정절차에 대한 분배를 하였고 왜 어떻게 분배가 결정되었는가에 대한 의문점을 1970년대 중반 이후 여러 사회심리학자들이 분배공정성에 관한 논문에서 절차공정성에 대해 언급하기 시작했다. Leventhal(1976)은 분배적 의사결정 상황에 절차공정성을 최초로 적용하였다. 1980년대에 들어와서 Mahoney(1983)와 Heneman(1985) 등은 임금에 대한 결정이 구체적으로 어떻게 관리되는지, 고충처리 활동이 어떻게 이루어지는지, 고과점수가 어떻게 산출되는지에 대한 의문들이 그러한 과정의 공정성에 대한 관심을 가졌고, 따라서 관심의 초점은 분배공정성에서 절차공정성으로 이동되었다. 즉 어떤 결정이었는가 보다는 어떻게 결정되었는가를 더욱 중요하게 생각하게 되었다.

## 3. 조직몰입

조직몰입은 조직유효성의 지표가 되며(Steers, 1977), 직무만족보다 이직을 더 잘 예측하고, 몰입이 높은 구성원은 업무를 잘 수행한다는 행동 예측의 지표로써 활용할 수 있다

(Mowday, et al., 1979).

조직심리학자인 Shein은 사회화 현상을 조직차원으로 끌어 들여 이를 학습하는 과정으로 설명하였는데, 이러한 사회화 속도의 유효성이 조직구성원의 충성심, 조직몰입 등을 결정한다고 하였다(Stevens, 1978). 따라서 조직의 사회화 기능이 조직몰입의 형성을 유발하므로 조직에서의 사회화 과정이 곧 조직몰입 과정인 것이다. 이는 사회화 과정을 통해 새로 조직에 참여하려는 구성원들에게 그들의 노력과 시간을 투자해서 조직에 충성을 하면 그에 대한 보상을 받을 것이라는 기대를 줄 뿐 아니라 조직의 목표와 가치를 수용해서 행동을 몰입하도록 하는 것이다.

Buchanan(1974)은 조직몰입을 개인과 조직 간의 심리적인 결속의 형태로 보고 다음의 세 가지로 논의하였다. 첫째, 조직의 목표나 가치를 자신의 것으로 수용하는 동일시, 둘째 개인이 자신의 작업역할에 심리적으로 몰입하거나 몰두하는 몰입, 셋째 조직에 대한 애정적 느낌이며 애착으로서의 충성심으로 구성한다고 하였다.

Lee(1995)는 조직몰입을 개인과 조직 간의 목표나 가치와 조직목표와 가치를 조화 있게 수용하고 조직을 위해 노력과 충성을 다 하는 적극적인 행위라고 하였다.

최근의 간호문헌들은 간호사의 조직몰입이 간호사의 결근과 이직의 중요한 결정 요인임을 지적하는 등 연구의 관심이 증대되고 있다(Park, 1997).

Curry, Wakefield, Price와 Mueller(1986)가 병원종사자를 대상으로 한 연구에서, Folger와 Konovsky(1989)가 사무직 근로자를 대상으로 한 상관관계의 연구에서 또한 Florkowski(1992)가 사무직 근로자를 대상으로 한 연구에서 조직에서의 보상이 공정하다고 지각하면 조직구성원은 조직에 몰입한다고 하였다.

임상간호사의 조직몰입과 관련된 변인분석에서 Kim(1996)은 연령, 인간중심의 조직특성, 공식화, 근무병원, 자원의 부적합성, 승진, 복지후생 등을 조직몰입의 설명 변인으로 보았다. 이러한 연구 결과를 종합하여 볼 때 보상의 공정성(분배공정성, 절차공정성)에 대한 지각은 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다.

## 4. 직무만족

직무만족은 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 의미하는 것(Ko, 1999)으로 직무만족의 개념은 조직구성원이 직무와 관련해서 가지는 감정적 상태로써 이는 태도, 가치, 신념, 욕구 등의 관계로 파악하는 경우와 근무활동을 하는데 있어서 능력

을 최대한으로 발휘하여 근무를 완수함과 동시에 활동이 질적·효과적으로 이루어져 근무활동에 큰 영향을 미치게 되는 것으로 파악하는 경우(Kim, 1979)가 있다. Lee(1994)는 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응이며 직무에 대한 태도의 하나이며 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 하였다.

직무만족에 영향을 미치는 요인들을 파악한다는 것은 조직구성원들의 직무만족 수준을 높일 수 있는 방법을 찾을 수 있고 조직관리자들에게 현실적인 지침을 제공할 수 있겠다. 간호사의 직무만족은 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 갖는 것을 넘어서 질적인 환자간호에 영향을 미친다고 할 수 있다. 그러므로 간호사의 직무만족은 간호의 질적 향상과 타부서와의 원활한 관계 형성, 이직율의 감소 등으로 간호생산성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

이상의 연구를 통하여 볼 때 직무만족의 구성요소들은 다양하고 유사한 경험을 가지고 있으며, 자율성, 업무량, 인간관계, 보수, 승진기회, 작업조건, 성취감, 인정 등이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 보상공정성(분배공정성, 절차공정성)이 각기 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 조사연구이다.

#### 2. 연구대상

본 연구의 대상으로는 연구자가 임의로 선정한 서울시 소재 400병상 이상 병원의 간호사로서 먼저 간호부의 동의를 얻은 후 각 병원의 간호단위에서 근무하는 간호사로 근무경력 1년 이상의 간호사 400명을 대상으로 하였다.

#### 3. 연구도구

##### 1) 분배공정성

분배공정성은 Price와 Mueller(1986)에 의해 개발된 Likert 5점 척도의 6개 문항으로 이루어진 도구에 의해 측정하였으며 이는 조직 구성원들이 자신에게 주어지는 보상(임금)을 자신의 투입과 비교할 때 얼마만큼이나 공정하다고 느끼는가에 관한 것이다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .91이었다.

##### 2) 절차공정성

절차공정성은 Moorman(1991)이 개발한 도구로서 임금, 승진, 인사고과, 교육훈련, 복지후생, 작업조건, 담당업무에 관한 공정성을 묻는 Likert 5점 척도의 7문항으로 구성된 도구로 측정하였다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .80이었다.

##### 3) 직무만족

직무만족 측정은 Slavitts 등(1978)이 개발한 도구로 보수, 자율성, 전문직수준, 행정적 요소, 상호작용업무요구 등에 대한 만족 정도를 측정하였으며 Likert 5점의 29문항의 척도이다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .78이었다.

##### 4) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등(1979)에 의해 개발된 도구를 사용하였으며 15문항의 7점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .77이었다.

### 4. 자료수집 방법

자료수집 기관은 서울시에 소재한 국립병원, 사립대학병원, 사립종합병원이었으며 수집기간은 2003년 4월 1일부터 2003년 4월 30일까지였다.

자료수집 방법은 연구자가 병원을 방문하여 간호부의 사전 허락을 받은 후 연구에 참여하기로 동의한 사람에게 설문지를 배부한 후 회수하였다.

연구 기간 동안 배부된 설문지는 총 400부로 총 390부가 수거되었으나, 연구 분석에 부적절하다고 사료되는 15부를 제외한 375부가 최종 연구 자료로 사용되었다.

### 5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS win 10.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 인구학적 특성과 대상자가 지각하는 보상공정성(분배공정성, 절차공정성) 및 조직몰입, 직무만족은 서술통계를 이용하여 실수, 평균, 표준편차를 구하였다.
- 2) 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 보상공정성(분배공정성, 절차공정성)과 조직몰입, 직무만족과의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며 차이가 있는 군의 구체적 확인을 위해서는 사후검정 방법 중 Scheffé test로 검증하였다.

3) 보상공정성이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위하여 Stepwise Multiple Regression으로 구하였다.

#### IV. 연구 결과

##### 1. 연구 대상자의 인구사회학적 특성

대상자 인구사회학적 특성은 다음과 같다<Table 1>.

연령분포는 21~56세로 평균 30.12세 이었으며 각 나이 군을 살펴보면 20~24세는 129명(34.4%), 25~29세 82명(21.9%), 30~34세는 69명(18.4%), 35~39세는 46명(12.3%), 40세 이상은 49명(13.1%)으로 나타났다. 성별은 여자 374명(99.73%), 무응답 1명(0.27%)으로 여자가 대부분을 차지하였다.

교육정도는 3년제 간호대학 졸업자가 253명(67.5%)이고 4년제 대학교 졸업자는 88명(23.5%)이고 대학원 졸업자가 13명(3.5%)이었으며, 결혼 여부는 기혼이 163명(43.0%)이고 미혼이 212명(57.0%)이었다.

총 경력은 1년에서 31년까지로 평균 7.31년이었는데, 1~2년은 104명(27.7%)이었고, 3~5년까지는 93명(24.8%), 6~9년까지는 57명(15.2%), 10~14년까지는 62명(16.5%), 15~19년까지는 40명(10.7%), 20년 이상은 19명(5.1%)이었다.

근무부서는 일반 병동 202명(53.9%), 중환자 병동 36명(9.6%), 특수부서 107명(28.5%), 외래 30명(8%)이었다. 현재 직위는 일반간호사 312명(83.2%), 주임간호사 29명(7.7%), 수간호사 이상 34명(9.07%)으로 나타났다.

종교는 기독교 205명(54.7%), 천주교 30명(8%), 불교 20명(5.33%), 무교 101명(26.93%)이었다. 근무하는 병원의 설립 형태를 보면 국립 병원 143명(38.13%), 사립 대학병원 42명(11.2%) 사립 종합병원 190명(51%)이었다.

##### 2. 임상간호사의 보상공정성 및 조직몰입, 직무만족정도

보상공정성은 각 문항은 5점 만점으로서, 이 중 분배공정성 평균은 2.00점, 절차공정성 평균은 2.32점으로 나타났다. 간호사들의 조직몰입의 평균 점수는 7점 중 3.96점으로 나타났으며 직무만족의 경우 5점 만점에서 평균 2.80점으로 나타났다고<Table 2>.

##### 3. 인구사회학적 특성에 따른 보상공정성 지각과 조직몰입, 직무만족과의 관계

임상간호사의 인구사회학적 특성이 보상공정성 지각과 조

<Table 1> Subjects' general characteristics (n=375)

Variable	Categories	Frequency(%)
Age(years)	20~24	129(34.40)
	25~29	82(21.90)
	30~34	69(18.40)
	35~39	46(12.30)
	40 and more	49(13.10)
Sex	Female	374(99.70)
	No response	1( 0.30)
Marital State	Married	163(43.00)
	Unmarried	212(57.00)
Religion	Christian	205(54.70)
	Catholic	30( 8.00)
	Buddhist	20( 5.30)
	None	101(26.90)
	Others	19( 5.10)
Duration of Working (years)	1~2	104(27.70)
	3~5	93(24.80)
	6~9	57(15.20)
	10~14	62(16.50)
	15~19	40(10.70)
	20 and more	19( 5.10)
Ward	General	202(53.90)
	ICU	36( 9.60)
	Special ward	107(28.50)
	OPD	30( 8.00)
Position	Staff	312(83.20)
	Charge	29( 7.70)
	Head	34( 9.00)
Education	College	253(67.50)
	University	88(23.50)
	Graduate	13( 3.50)
	Others	21( 5.60)
Hospital	National	143(38.13)
	University	42(11.20)
	General	190(51.00)

직몰입, 직무만족에 어떠한 차이를 나타내는가를 살펴보면 다음과 같다<Table 3>.

먼저 5개 군으로 나누어진 연령 군에 따른 분배공정성, 절차공정성, 조직몰입, 직무만족을 살펴보면 분배공정성은 연령 그룹간에 차이가 있었다(F=10.294, p=.000). 20~24세 군이 평균 2.21점으로 가장 높게 나타난 반면 40세 이상 군에서는 평균

〈Table 2〉 The means of compensation justice and organizational efficiency

(n = 375)

Variable	Mean ± SD	Min	Max	Range
Compensation justice				
distribute justice	2.00 ± 0.56	1.00	3.60	1~5
procedural justice	2.32 ± 0.53	1.00	4.14	1~5
Organizational efficiency				
Organizational commitment	3.96 ± 0.35	2.60	5.20	1~7
Job satisfaction	2.80 ± 0.31	1.50	3.82	1~5

1.73점으로 가장 낮아 이 두 군간에 차이가 있었다. 연령에 따른 조직몰입은 연령 그룹간에 차이가 있었는데(F=14.284, p=.000) 이 중 35~39세 군이 평균 4.42점으로 가장 높았으며 이에 반하여 25~29세 군이 평균 3.84점으로 가장 낮아 이 두 군간에 차이가 있었다. 직무만족은 연령 그룹간에 차이가 있었는데(F=7.072, p=.000) 사후검정 결과 평균 2.95점을 보인 40세 이상 군이 20~24세 군(평균 2.66), 25~29세 군(평균 2.72), 30~34세 군(평균 2.70)과 차이가 있었다.

교육정도에 따른 차이는 다음과 같았다. 분배공정성에 대한 지각은 교육에 따라 차이가 있었는데 대학원 과정을 마친 간호사에 비하여 3년제 간호대학 졸업 간호사가 분배공정성을 높게 지각하고 있었다(F=3.462, p=.017). 그러나 절차공정성에 있어서는 각 교육 군은 지각의 차이를 보이지 않았다. 교육에 따른 조직몰입(F=1.524, p=.208) 직무만족(F=1.236, p=.296)은 차이가 없었다.

결혼에 따른 보상공정성과 조직몰입과 직무만족은 차이가 있었는데 먼저 분배공정성에 대한 지각에서 미혼이 기혼보다 더 공정하다고 지각하고 있었다(t=4.294, p=.000). 그러나 절차공정성의 경우는 기혼자가 미혼자보다 더 공정하다고 지각하고 있었으며 그 차이가 유의하였다(t=2.178, p=.030). 조직몰입의 경우 미혼자가 기혼자보다 평균이 더 높았는데 이것은 통계적으로 유의하였다(t=5.136, p=.000). 또한 직무만족의 경우도 미혼보다 기혼자가 평균값이 더 높았으며, 이는 통계적으로 유의하였다(t=3.955, p=.000).

경력은 업무의 숙련정도 및 스트레스 정도, 공정성지각 정도가 다를 것이라고 생각되어지는 6개 군으로 구분하였는데 전체적으로 보면 20년 이상 군은 타 경력 군에 비하여 분배공정성은 가장 낮았으며 절차공정성은 가장 높은 평균값을 나타냈다. 여섯 개군 모두 분배공정성 지각과 조직몰입, 직무만족에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 먼저 분배공정성의 경우

20년 이상 경력 군(평균 1.59)과 1~2년 군(평균 2.23)에서 차이를 보였다(F=8.931, p=.000). 그러나 절차공정성의 경우는 경력 군에 대한 지각 차이가 없었다(F=1.505, p=.187). 조직몰입의 경우 경력 20년 이상 군이 3~5년 군보다 평균점수가 월등히 높아 큰 차이를 보였다(F=9.881, p=.000). 직무만족은 20년 이상 군이 15~19년 군을 제외한 다른 네 군과 차이를 보였다(F=5.162, p=.000).

근무 부서에 따른 차이를 살펴보면 먼저 보상공정성을 나타내는 분배공정성이나 절차공정성에서는 차이가 없었는데 반하여 조직몰입과 직무만족에는 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F=7.858, p=.000). 조직몰입의 경우 외래근무 간호사들이 그 외 일반병동, 중환자실, 특수부서에 근무하는 간호사에 비하여 평균 점수가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다(F=17.615, p=.000). 직무만족에 있어서는 중환자실과 외래 근무 간호사들이 일반병동 및 특수부서에 근무하는 간호사들에 비하여 평균 점수가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다(F=3.302, p=.020).

직위에 따른 보상공정성 지각 및 조직몰입, 직무만족을 전체적으로 살펴보면 절차공정성을 제외한 다른 세 변수에서는 직위에 따른 차이가 없었다. 먼저 분배공정성의 경우 수간호사 이상 군보다 일반간호사의 평균 점수가 높아 이 두 군간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다(F=10.079, p=.000). 그러나 절차공정성에 대한 지각은 직위 간에 차이를 나타내지 않았다. 조직몰입의 경우 수간호사 이상 군이 다른 두 군 즉 일반간호사 및 주임간호사보다 평균점수가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다(F=17.615, p=.000). 직무만족도 또한 수간호사 이상 군이 다른 두 군에 비하여 평균점수가 높았고 이것도 통계적으로 유의하였다(F=13.524, p=.000). 종교에 따른 차이를 살펴 보았을 때 분배공정성에 대한 지각을 제외한 다른 변수 즉 절차공정성, 조직몰입, 직무만족에는 차이를 보이지 않았다. 차이

〈Table 3〉 The differences of the compensation justice and organizational efficiency on the subjects' general characteristics. (n=375)

Variable	Categories	distribute justice		procedural justice		organizational commitment		job satisfaction	
		F/t		F/t		F/t		F/t	
		Mean±SD	Scheffé	Mean±SD	Scheffé	Mean±SD	Scheffé	Mean±SD	Scheffé
Age (yrs)	a. 20~24	2.21±.51		2.29±.49		3.91±.82		2.66±.32	
	b. 25~29	2.04±.63		2.82±.53		3.84±.88		2.72±.34	
	c. 30~34	1.96±.53	10.29***	2.33±.60	1.15	3.98±.85	14.25***	2.71±.34	7.07***
	d. 35~39	1.76±.41	a > e	2.44±.51		4.42±.82	e > a, b	2.79±.34	e > a, b, c
	e. over40	1.73±.58		2.42±.56		4.10±.94		2.95±.35	
education	a. college	2.06±.55		2.33±.53		4.06±.86		2.73±.33	
	b. university	1.97±.61	3.46*	2.31±.57	.23	4.15±1.04	1.52	2.72±.38	1.24
	c. graduate	1.59±.39	a > c	2.44±.53		4.61±1.05		2.90±.36	
	d. others	1.89±.46		2.36±.46		4.05±1.24		2.74±.35	
marital statue	a. married	1.87±.55	4.29	2.40±.57	2.18**	4.37±.94	5.14***	2.81±.35	3.96***
	b. single	2.12±.39		2.28±.50		3.88±.89		2.67±.33	
Duration of working (yrs)	a. 1~2	2.23±.53		2.33±.52		3.97±.87		2.67±.32	
	b. 3~5	2.07±.56		2.27±.53		3.82±.85		2.70±.35	
	c. 6~9	2.00±.59	8.93***	2.37±.46	1.51	4.08±.77	9.88***	2.79±.27	5.16***
	d. 10~14	1.79±.48	a > f	2.28±.59		4.10±1.05	f > b	2.70±.38	f > a, b, c, d
	e. 15~19	1.84±.54		2.38±.60		4.58±.94		2.82±.37	
	f. over 20	1.59±.41		2.61±.46		5.14±.82		3.05±.30	
ward	a. general ward	2.01±.56		2.34±.52		3.93±.83		2.69±.34	
	b. ICU	2.11±.46	.53	2.36±.47	1.76	4.23±.98	7.88***	2.82±.32	3.30**
	c. special unit	1.98±.62		2.26±.55		4.18±1.02	d > a, b, c	2.77±.36	b, d > a, c
	d. OPD	1.97±.52		2.51±.60		4.74±.95		2.84±.28	
position	a. staff nurse	2.05±.57		2.31±.53		3.99±.90		2.70±.32	
	b. charge nurse	1.89±.49	10.08***	2.35±.57	2.54	4.19±.93	17.62***	2.77±.41	13.52***
	c. over HLN	1.62±.42	a > c	2.53±.50		4.95±.90	c > a, b	3.01±.36	c > a, b

<Table 3> The differences of the compensation justice and organizational efficiency on the subjects' general characteristics.(continued) (n=375)

Variable	Categories	distribute justice		procedural justice		organizational commitment		job satisfaction	
		Mean±SD	F/t	Mean±SD	F/t	Mean±SD	F/t	Mean±SD	F/t
			Scheffé		Scheffé		Scheffé		Scheffé
Religion	a. christian	1.89±.55		2.31±.55		4.13±1.09		2.74±.34	
	b. catholic	1.93±.63		2.18±.58		4.13±.95		2.85±.44	
	c. buddhism	2.58±.48	9.39***	2.48±.45	2.21	4.16±.56	.54	2.78±.38	1.62
	d. none	2.12±.48	c > a, b, d, e	2.35±.49		3.98±.87		2.69±.33	
	e. others	2.12±.57		2.58±.53		4.19±.70		2.68±.29	
Hospital	a.	2.13±.51		2.38±.47		4.19±.75		2.73±.32	
	b.	2.42±.52	27.743***	2.48±.57	4.14*	4.07±.85	1.32	2.85±.38	2.69
	c.	1.82±.54	b > a > c	2.26±.56	b > c	4.03±1.07		2.71±.36	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.000

- a. national
- b. private university hospital
- c. private general hospital

를 보인 분배공정성의 경우 불교가 기독교, 천주교, 무교, 기타에 비하여 평균 점수가 높았으며 그 차이는 통계적으로 유의하였다(F=9.387, p=.000).

병원 설립 형태가 보상공정성 지각과 조직몰입, 직무만족에 차이를 나타내는가를 살펴본 결과 보상공정성 지각에는 차이를 보였으나 조직몰입, 직무만족에는 차이가 없었다. 차이를 보인 보상공정성 중 먼저 분배공정성의 경우 사립대학 병원의 간호사들이 사립종합 병원 간호사들보다 평균 점수가 높았으며 이는 통계적으로 유의한 차이를 보였고(F=27.743, p=.000), 사후검정 결과에 있어서도 차이가 뚜렷하였으며 사립종합 병원의 간호사들도 국립병원의 간호사들에 비해 평균점수가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다. 절차공정성에 있어서도 사립대학 병원의 간호사가 사립종합 병원의 간호사에 비해 평균점수가 높았는데 이것도 통계적으로 유의하였다(F=4.143, p=.017).

4. 임상간호사의 보상공정성 지각이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향

- 1) 보상공정성 지각이 조직몰입에 미치는 영향  
보상공정성이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면 전체 변이

의 30.4%를 설명하고 있는 것으로 나타났으나 두 변수 중 분배공정성은 영향을 미치지 아니하고 절차공정성이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다(t=10.97, p=.001)<Table 4>.

- 2) 보상공정성 지각이 직무만족에 미치는 영향  
전체 보상공정성 지각 중 절차공정성에 의한 영향력이 직무만족을 31.5 %를 설명하는 것으로 나타났으며 분배공정성은 영향은 나타내지 않았다(t =10.97, p=.001)<Table 5>.

V. 논 의

본 연구에서 조사된 보상공정성 중 분배공정성 평균은 2.00점으로 Jung(1992)의 2.25점, Ko(1999)의 2.62점보다 낮게 나타났으며, 절차공정성 평균은 2.33점으로 Ko(1999) 2.64점보다 낮게 나타났다. 그러나 Jung(1992)과 Ko(1999)의 연구 결과처럼 분배공정성보다는 절차공정성에서 평균점수가 높았다. 따라서 이러한 결과를 볼 때 조사대상자들이 자신이 직접적으로 받는 물질적인 보상에 대해서는 낮게 인식한다는 것을 알 수 있다.

조직유효성 중 조직몰입은 평균 4.09점으로 Lee(1998)의 연



〈Table 4〉The influence of job satisfaction on the organizational commitment

Independent variable \ Dependent variable	Organizational commitment		
	B	$\beta$	t
Copensation distribute justice	-	-	-
justice procedural justice	1.425	.531	10.970***
Intercept	23.401		
F	81.261***		
R-square	.304		
Adjusted R square	.300		

\*\*\*p&lt;.001

구 결과(7점 중 4.17), Park(1999)의 연구 결과(7점 중 4.15)와 유사하며 임상간호사의 조직몰입은 여전히 중간보다는 약간 상회한 입장을 보이고 있었다. 이는 간호조직 측에 더 높은 조직몰입을 이끌어 낼 수 있는 전략이 필요하다는 것을 암시한다고 하겠다. 직무만족은 평균 2.80점으로 나타났으며 간호사를 대상으로 한 Kim(1998)의 연구 결과 3.26점보다 낮았고 Cha(2000)의 연구 결과 2.79점보다는 높았다.

대상자의 인구사회학적 특성에 따른 보상공정성과 직무만족, 조직몰입의 차이를 살펴본 결과 연령 군에 따른 분배공정성은 20~24세 군과 40세 이상 군에서 유의한 차이로 크게 지각하였는데, Shon의 연구에서도 연령이 높을수록 보상 절차에 대한 공정성 지각이 낮은 것으로 나타난 것과 유사하였다. 연령군에 따른 조직몰입은 40세 이상군이 20~24세 군과 25~29세 군에 비하여 통계적으로 유의하게 크게 지각하였으며, 이는 Park

(1999)의 연구와 일치하였다. 이는 나이가 많을수록 다른 조직으로의 이직의 가능성이 낮아지고, 또한 근속 년 수가 많아짐으로 인한 경제적, 비경제적 보상의 상승 때문이라고 사료된다. 동시에 20~24세 군과 25~29세 군에서 조직몰입이 낮게 나타난 것은 이 시기에 결혼과 출산 등으로 개인적인 생활 사건이 많고 생활의 변동이 큰 시기로서 직무와 조직보다는 개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애해야 하기 때문인 것으로 보인다. 연령군에 따른 직무만족에서는 40세 이상군이 34세 이하 군보다 유의하게 높았는데 이는 Kim과 Moon(1998)의 연구에서 나이가 많을수록 직무만족이 높게 나타났다는 연구 결과와 유사하였다. 교육정도에서는 보상공정성중 분배공정성만이 유의한 차이를 보였는데 3년제 졸업군이 대학원 졸업군에 비하여 크게 지각하고 있었다. 이는 Kim J. K.(1998)의 연구에서 개인의 학력, 나이, 성별의 차이가 공정성을 지각하는데 영향을 준다는

〈Table 5〉 The influence of organizational commitment on the job satisfaction

Independent variable \ Dependent variable	Job satisfaction		
	B	$\beta$	t
Copensation distribute justice	-	-	-
justice procedural justice	1.43	.53	11.37***
Intercept	53.94		
F	85.75***		
R-square	.32		
Adjusted R square	.32		

\*\*\*p&lt;.001

것을 지지하고 있다. 결혼은 절차공정성에서 기혼의 평균점수가 높았는데 이는 기혼 군과 미혼 군보다는 심리적 안정에 기인한 것이 아닌가 사료되나 이에 대한 추후 연구가 필요한 것으로 생각된다. 조직몰입의 경우에는 기혼자인 경우가 미혼자인 경우보다 높았는데, 이는 Park(1997), Kim(1996), Kim(1998), Hwang(1999)의 연구 결과와 비슷하였다. 이와 같은 결과를 볼 때 기혼자가 미혼자에 비해 심리적으로 보다 안정적이며 책임감이 더 크기 때문에 조직에 더욱 깊게 몰입하게 된다는 Kim과 Moon(1998)의 결과를 적용할 수 있을 것으로 사료된다. 결혼상태와 직무만족은 기혼자인 경우가 미혼자인 경우보다 높았으며, 이는 결혼과 직무만족이 관계가 있다는 Kim(1998)의 연구 결과와 일치하였다.

경력에 있어서는 분배공정성만이 유의한 차이를 보였는데 경력이 가장 적은 1~2년군이 20년 이상군에 비하여 분배가보다 공정하다고 지각하고 있었다. 그러나 조직몰입은 경력 20년 이상군에서 3~5년 군에 비하여 유의하게 크게 지각한 것은 Morris와 Steers(1980), Kim(1996), Hwang(1999)의 연구 결과와 일치하였는데, 이는 근무경력이 길어지면 조직에 대한 투자가 증가하게 되고 작업에서의 자율성 및 외적인 보상수준이 증가하기(Morris, 1980) 때문이라고 볼 수 있다. 근무경력에 따른 직무만족 정도의 차이는 20년 이상 군과 14년 이하의 군들과 유의한 차이를 보여 근무경력이 오래된 경우에 직무만족도가 높았으며, 이는 Hwang(1999)의 근무경력과 직무만족과 관계가 있다는 연구 결과와 일치하였다.

근무부서에 따른 분배공정성과 절차공정성은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났는데 이는 Kim(1997)의 연구에서도 근무 부서에 따른 보상가치의 차이를 검증한 결과 전체적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 것과 같은 양상이었다. 근무부서 별 조직몰입과 직무만족은 외래에서 근무하는 간호사들이 일반병동, 중환자병동, 특수부서보다 통계적으로 유의하게 큰 것은 업무의 성격과 고정된 근무시간에 의한 것이 아닌가 사료되지만 추후 연구를 통하여 재확인 필요한 것으로 보인다.

현재 직위에 따른 차이를 살펴보면 보상공정성중 분배공정성만이 유의한 차이를 보였는데 수간호사 이상군에 비하여 일반간호사들이 보상이 더욱 공정하다고 지각하고 있었다. 조직몰입의 경우는 수간호사 이상군이 일반간호사 및 주임간호사보다 몰입정도가 유의하게 높았는데 이는 직위는 연령이나 근무경력과 밀접한 관계가 있기 때문에 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 추측된다. 이 결과로 보아 직위가 높을수록 조직의 핵심가치에 더 가깝게 접근할 기회가 많고 조직의 가치

에 정면 도전하는 경우가 드물기 때문에 조직몰입 수준이 높다는 Kim(1998)의 주장을 지지하였다. 직위가 높을수록 조직몰입도가 높아진다고 Kim과 Moon(1998)의 연구 결과와도 일치하였다.

직무만족의 경우도 수간호사 이상이, 주임간호사, 일반간호사보다 유의하게 높게 지각하고 있었는데 이는 Park(1997)의 연구와 일치하였다. 따라서 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 개인적 요인, 즉 연령, 근속연수가 직무만족과 관련이 있다고 한 연구 결과를 지지하고 있다.

종교에 있어서 보상공정성 중 분배공정성이 불교 군에서 유의하게 높게 나타났는데 이와 같은 결과를 보고한 연구를 찾기 어려웠으므로 비교할 수는 없었다. 그러므로 보상공정성 지각의 차이에 관한 반복 연구가 필요하다고 생각된다.

병원 설립 형태에 따른 차이에서 분배공정성과 절차공정성 모두 사립대학 병원에서 높게 나타나 국립병원의 보상체제와 사립대학 병원의 보상체제를 좀 더 구체적으로 파악해 볼 필요가 있어 보였다.

보상공정성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과 절차공정성만이 조직몰입과 직무만족에 30.4% 및 31.5%로 영향이 있는 것으로 나타난 것은 Lissak(1983)의 연구에서 절차공정성이 직무만족에 보다 큰 영향을 미친다고 한 것과 일치하였다. 그러므로 절차공정성이 조직몰입과 상사에 대한 신뢰와 연관이 많다고 한 McFarlin과 Sweeney(1992)의 연구 결과에 대해 간호조직은 유의할 필요가 있다고 하겠다.

그러나 Folger와 Konovsky(1989)의 연구에서는 절차공정성이 분배공정성보다 조직에 대한 종업원의 태도에 더 큰 영향을 미치는 반면, 분배공정성은 임금만족에 보다 강한 영향을 미친다는 것이다. Stephen(1998)은 분배공정성은 직무만족에 영향을 미친다고 하였다. Moorman(1993)과 Greenberg(1986)는 보상공정성 지각이 조직몰입에 영향을 미치고 절차공정성은 조직몰입과 상사에 대한 신뢰에 영향을 미치고 분배공정성은 임금만족에만 영향을 미친다고 하였다. 그러므로 바람직한 보상관리는 분배공정성과 절차공정성이 동시에 추구될 때 즉 직원들의 경험이나 노력, 나이, 능력, 공헌도, 학력에 비추어 보상의 결과가 공정하다고 느낄 경우에 자발적으로 조직에 기여하려고 하는 등의 태도와 행동의 변화를 가져오고 조직의 긍정적 평가와 조직의 목표를 향하여 일하는 의지를 나타내는 조직몰입의 정도가 높아진다고 생각된다.

앞에서의 연구 결과를 고려하여 볼 때 조직원의 보상에 대한 공정성 지각이 직무성과, 직무만족, 조직몰입 등에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 하지만 보상에 대한 공정성

과 종업원 태도와의 관계는 분배공정성과 절차공정성을 동시에 고려할 때 보다 깊이 이해할 수 있을 것으로 사료된다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결 론

본 연구는 임상간호사가 지각하는 보상공정성이 간호조직의 유효성에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하여 간호조직 관리의 중요한 기초 자료를 제공하기 위하여 본 연구를 시행하였다. 연구의 대상은 서울시에 소재한 국립대학 병원, 사립대학 병원, 사립종합 병원에 근무하고 있는 근무경력 1년 이상의 간호사 375명을 대상으로 하였으며 자료 수집기간은 2003년 4월 1일부터 2003년 4월 30일까지였으며, 수집된 자료는 SPSS win 10.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

- 1) 보상공정성은 각각 5점 만점으로서, 분배공정성 평균은 2.00점, 절차공정성 평균은 2.32점으로 나타났다. 조직유효성을 보기 위하여 조사된 조직몰입의 평균 점수는 7점 중 3.95점으로 나타났으며 직무만족의 경우 5점 만점에서 평균 2.79점으로 나타났다
- 2) 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 보상공정성 및 조직몰입, 직무만족의 차이에서는 보상공정성 중 분배공정성은 연령, 교육정도, 경력, 직위, 종교, 병원 설립 형태에 따라 유의한 차이가 있었으며, 절차공정성은 결혼과 병원 설립 형태에 따라서는 유의한 차이가 있었다. 조직몰입은 연령, 결혼, 경력, 근무부서, 직위에 따라서 유의한 차이를 보였으며 직무만족은 연령, 결혼, 경력, 근무부서, 직위에서 유의한 차이를 나타냈다.
- 3) 보상공정성 지각이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 단계적 회귀분석을 한 결과는 조직몰입에 미치는 영향에서 전체 변이의 30.4%를 설명하고 있는 것으로 나타났으나 이는 분배공정성은 영향을 미치지 아니하고 절차공정성만의 영향이었으며 직무만족은 31.5%를 설명하는 것으로 나타났으나 이 또한 절차공정성에 의한 영향력으로 나타났다.

이상의 결과를 종합하여 볼 때 임상간호사가 지각하는 보상공정성 지각 즉 분배공정성과 절차공정성은 매우 낮았으며 직무만족과 조직몰입은 근무 년 수가 길어질수록 즉 연령과 학력이 높을수록 높아진다는 것을 알 수 있었다.

### 2. 제 언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

- 1) 임상간호사의 보상공정성 지각에 관한 반복 연구가 필요하다.
- 2) 간호직과 타 여성직 및 타 직종 간의 보상공정성지각에 관한 비교연구를 통하여 향후 간호조직의 보상체계를 보다 더 객관적으로 정립할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange, in L. Berkowitz(ed). *Advances in experimental social psychology* 2. New York : Academic Press.
- Buchanan, B. II. (1974). Building organizational commitment : The Socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cha, S. K. (2000). *A study on the influence of internal marketing factors on the nurses's job satisfaction and organizational commitment*. master's thesis, Korea university.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L. & Mueller, C. W. (1986). *On the casual ordering of job satisfaction and organizational commitment*, 29(4), 847-858.
- Florkowski, G. W. & Michael H., Schuster (1992). Support for profit shering and organizational commitment : A path Analysis, *Human Relations*, 45(5).
- Folger, R. & Konovsky, M. A. (1989). Effect of procedural justice on reactions to pay raise decision. *Academy of Management Journal*, 32, 121-125.
- Hwang, Y. S. (1999). *Relationship between job satisfaction, organizational commitment and willingness to satisfy patients among nurses in general hospitals*. Master's thesis, Chungnam National University.
- Ihn, M. H. (1998). *A study on the effect of perceived equity for organizational effectiveness*. Master's thesis, Sogang University.
- Jung, Y. G. (1992). *A study on the relationship between equity of reward and job satisfaction*. Master's thesis, Hanyang University.
- Kim, J. K. (1998). *A study on the effect of perception of*

- equity on organizational commitment. Master's thesis, Chungnam National University.
- Kim, S. J. (1997). *Relationship between organizational commitment and leadership compensation justice and job characteristics*. Master's thesis, Korea University.
- Kim, Y. K. & Moon, H. J. (1998). A study on the job satisfaction degree and organizational commitment of the clinical nurses. *J. of Korean Academy of Nursing Administration*, 4(2), 457-473.
- Ko, Y. J. (1999). *The impact of justice on job satisfaction : focused on the annual salary*. Master's thesis, Kon Kuk University.
- McFarlin, D. B. & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Morris, J. H. & Steer, R. M. (1980). Structural influence on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 50-57.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Park, H. H. (1999). *An exploratory study on the relationship between organizational commitment and nursing performance*. Master's thesis, Sahmyook University.
- Park, H. T. (1997). *Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service*. Master's thesis, Ewha Womans University.
- Price, J. L. & Mueller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA. : Pitman.
- Rutte, C. & Messick, D. (1995). An Integrated model of perceived unfairness in organizations. *Social Justice Research*, 8(3), 239-261.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Slavitt, D. M., Stamps, P. L., Piedmont, E. B. & Hass, A. M. (1978). Nurses satisfaction with their work satisfaction. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Stvens, J. W., Beyer, J. M. & Trice, H. M. (1978). Assessing

personal role and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 380-396.

#### -Abstract-

Key words : clinical nurses, compensation justice, organizational commitment, job satisfaction

The Effectiveness Organizational Commitment, Job Satisfaction by Clinical Nurse's Compensation Justice

Woo, Jin Hee\* · Koh, Myung Suk\*\*

**Purpose:** The purpose of this research is to find out how clinical nurse's recognition is effected to nursing organization through compensation justice, and then will support important basic data to management of nursing organization. **Methods:** Data collection was held through April 1st to 30th in 2003, The Subjects were 375 who were working at 5 hospitals in Seoul and has experiences at least over one year. **Result:** The average score of nurses' organizational commitment was 3.95 on a 7 point scale, and job satisfaction was 2.80 on a 5 point scale, and distribute justice was 2 on a 5 point scale, and procedural justice was 2.32 on a 5 point scale. We realize the distribute justice of compensation justice showed outstanding difference by age, education background, experience, status of job, religious and types of hospital foundation, comparing the procedural justice only showed the difference by marriage status and type of hospital foundation, Through the study of how compensation-justice effect to organizational commitment, distribute justice never effect instead of procedural justice made effect 30.4 % overall transition, as well as procedural justice explain 31.5% of job satisfaction. **Conclusion:** Finally we have data on the clinical nurse's recognition of compensation justice distribute justice and procedural justice are generally

\*Sahmyook university graduate school student

\*\*Sahmyook university

low, job satisfaction and organizational commitment are average. Job satisfaction and organizational commitment are depend upon age and educational level seriously.