

분배 및 절차공정성이 종합병원 간호사들의 직무태도에 미치는 영향

서 영 준[†], 고 종 욱^{*}

연세대학교 보건행정학과, 안양대학교 도시행정학과^{*}

<Abstract>

The Effects of Distributive and Procedural Justice on Job Attitudes among Hospital Nurses

Young-Joon Seo[†], Jong-Wook Ko^{*}

Dept. of Health Administration, Yonsei University,

Dept. of Urban Administration, Anyang University^{}*

The purpose of this study is to investigate the impacts of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses.

The samples of this study consisted of 353 nurses from 8 general hospitals located in Seoul and Youngnam area in Korea. Data were collected with self-administered questionnaires and analyzed using hierarchical regression technique.

Contrary to the predictions of the interaction, main effect or cultural model, the results of this study show that both distributive and procedural justice have significant positive impacts on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses, and the former has stronger effects than the latter.

The results imply that hospital administrators should take measures to establish procedural and distributive justice to increase job satisfaction and organizational

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

commitment among hospital nurses.

Key Words : Hospital physicians, Hospital nurses, Distributive justice, Procedural justice, Job satisfaction, Organizational commitment

I. 서 론

1. 연구의 필요성

조직은 보상의 제공을 유인으로 조직에 대한 개인들의 조직 참여를 유도하며, 개인들은 기여에 대한 보상을 기대하면서 조직에 참여한다. 물론 근로 그 자체가 개인의 삶에 의미를 부여하고 풍요롭게 해준다는 점을 무시할 수 없지만, 물질적 유인이 조직에 대한 개인들의 참여의 핵심적인 동인이라는 것을 부인할 수는 없다. 이런 측면에서 기여에 대한 대가로 조직에 의해서 제공되는 보상은 조직구성원들의 태도와 행동에 상당한 영향을 미치며, 조직연구자와 경영자들이 보상문제와 관련한 조직공정성(organizational justice)에 많은 관심을 기울여 온 것은 바로 이 때문이다.

1980년대 중반까지의 조직공정성 연구는 구성원이 조직으로부터 받는 보상의 크기가 조직에 대한 자신의 기여와 비교하여 적절하다고 인식하는 정도를 가리키는 분배공정성(distributive justice)에 주로 초점을 맞추었다. 그러나 80년대 중반 이후 보상의 크기 뿐만 아니라 보상의 결정 절차도 중요하다는 자각과 더불어, 보상의 크기를 결정하기 위하여 사용된 수단이나 절차가 얼마나 공정한가에 대한 인식정도를 가리키는 절차공정성(procedural justice)에 대한 연구가 각광을 받기 시작하였다(Folger & Konovsky, 1989).

절차공정성에 대한 새로운 관심의 등장과 더불어 조직공정성 연구가 주로 관심을 가졌던 문제는 조직공정성의 두 유형인 분배공정성과 절차공정성이 조직구성원의 태도 및 행동에 어떠한 영향을 미치는가를 규명하는 것이었다(Cropanzano & Greenberg, 1997; Hauenstein et al., 2001). 본 연구의 관심도 구미의 조직공정성 연구의 전통과 기본적으로 그 맥을 같이 하며, 분배 및 절차공정성이 우리나라 종합병원 간호사들의 직무태도에 어떤 영향을 미치는지를 탐구하는데 있다. 조직공정성에 대한 대부분의 연구들은 개인주의적 특징을 갖는 구미

의 문화적 맥락에서 주로 기업조직을 대상으로 수행되었다. 그러나 최근의 연구들은 문화나 조직유형의 차이에 따라서 분배 및 절차공정성의 역할 및 상대적 중요성이 달라진다는 것을 강력하게 시사하고 있다(윤정구, 임준철, 1998; Field et al., 2000; Giacobbe-Miller et al., 1998; Murphy-Berman & Berman, 2002). 한국문화는 개인주의적인 구미사회와는 달리 집단 지향적인 특징을 지니고 있다. 또한 본 연구의 탐구대상인 종합병원은 일반기업이나 행정조직과 달리 중추인력인 의사와 간호사를 중심으로 다양한 직종의 인력과 팀을 이루어 환자에게 의료서비스를 제공하는 전문조직이라는 특징을 지니고 있다. 그중에서도 간호사들은 가장 많은 인력을 차지하고 병원서비스의 전반적 질뿐만 아니라 노동조합 활동의 중추세력으로서 병원경영에도 큰 영향을 미치고 있다. 따라서 우리나라 종합병원 간호사들의 행태에 대한 분배 및 절차공정성의 영향은 구미의 기업체 종사자들의 그것과는 달리 나타날 가능성이 있다.

본 연구는 조직공정성의 결과변수로서 직무태도인 직무만족과 조직몰입에 초점을 맞추어 분배 및 절차공정성이 우리나라 종합병원 간호사들의 직무태도에 미치는 영향을 경험적으로 탐구하고자 한다. 조직구성원이 자신의 직무를 좋아하는 정도를 가리키는 직무만족과 조직구성원이 자신이 몸담고 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 의미하는 조직몰입은 조직효과성과 밀접한 관련이 있는 것으로 알려지고 있다(서영준, 1995). 그러나 의사들을 대상으로 한 조직공정성과 직무만족 및 조직몰입과의 관계를 분석한 연구는 있으나(고종욱 등, 2003), 간호사들을 대상으로 한 연구는 아직 없는 실정이다. 따라서 분배 및 절차공정성이 우리나라 종합병원 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 본 연구의 결과는 병원운영의 중추인력인 간호사들에 대한 합리적인 인적자원관리와 그를 통한 조직효과성 제고를 위한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

2. 연구목적

본 연구는 분배 및 절차공정성이 우리나라 종합병원 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 경험적으로 규명하는데 있다. 구체적으로 본 연구에서는 상호작용 효과모형, 주효과모형 및 문화적 모형에 근거하여 도출된 상호 대립하는 세 가지 예측을 종합병원 의사와 간호사들을 대상으로 경험적으로 검증하는 한편, 연구결과를 바탕으로 간호사들에 대한 합리적 인적자원관리방안을 위한 시사점을 도출하고자 한다.

II. 이론적 고찰

분배공정성과 절차공정성의 역할 및 상대적 중요성과 관련하여 다양한 이론들이 제시되고 있는데, 그 중에서 가장 널리 언급되고 있는 것이 상호작용효과모형(interaction effect model)과 주효과모형(main effect model)이며, 이 두 모형 외에 최근에 문화적 맥락의 중요성을 강조하는 문화적 모형(cultural model)이 제시되고 있다. 이 세 모형은 분배 및 절차공정성의 역할 및 상대적 중요성에 대해서 서로 상이한 설명과 예측을 하고 있다.

우선, 상호작용효과모형에서는 분배공정성과 절차공정성이 상호작용한다고 주장한다(정범구, 1994; 조영숙, 김광점, 2002; Brockner & Wiesenfeld, 1996; Cropanzano & Folger, 1989; Welbourne, 1998). 이 모형에 따르면, 조직구성원들의 태도나 행위에 대한 보상의 영향은 절차의 공정성 여부에 따라서 달라진다는 것이다. 구체적으로 말하면, 절차가 공정할 때보다는 불공정할 때에 구성원들의 태도 및 행위에 대한 보상의 영향이 더 크게 나타난다고 본다. 이것은 절차공정성이 높을 때보다는 낮을 때에 분배공정성의 영향이 더 강하게 나타난다는 것을 의미한다. 분배공정성과 절차공정성간의 상호작용에 대한 이론적 근거는 준거인지이론(referent cognition theory)(Cropanzano & Folger, 1989; Folger, 1986)에 의해 제시되고 있다. 이 이론은 두 유형의 반응을 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 만족해하지 않는다고 하더라도 분노하지는 않는다. 반면에 의사결정자가 보다 공정한 절차를 사용하였더라면 자신에게 보다 나은 보상이 분배되었을 것이라고 믿을 경우 그 사람의 분노반응은 극대화된다고 보고 있다. 본 연구의 탐구내용과 관련하여 상호작용효과모형에 따르면, 분배공정성과 절차공정성은 상호작용하여 종합병원 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 달리 표현하면, 종합병원 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 대한 분배공정성의 영향은 절차공정성이 높을 때보다 낮을 때에 더 강하게 나타날 것이다.

주효과모형은 상호작용효과모형에서 주장되는 두 유형의 공정성간의 상호작용효과를 부정한다. 이 모형이 담고 있는 핵심 주장은 두 가지로 요약된다. 첫째, 분배공정성과 절차공정성은 결과변수들에 독립적으로 작용하여 주효과만 미친다. 둘째, 두 유형의 공정성의 상대적 영향력은 결과변수들의 특성에 따라 다르다. 즉 분배공정성은 보상만족이나 직무만족, 이직

의사 등과 같은 개인관련 결과변수에 주로 영향을 미치는 반면에, 절차공정성은 조직몰입, 경영진 신뢰, 조직시민행동 등과 같은 조직관련 결과변수에 주로 영향을 미친다고 본다.(Hendrix et al., 1998; McFarlin & Sweeney, 1992; Sweeney & McFarlin, 1993; Schappe, 1998). 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 등의 개인관련 결과변수들은 주로 분배공정성의 영향을 받는 반면에, 신뢰에 기초한 사회적 교환관계에 해당되는 조직몰입, 조직시민행위 등의 조직관련 결과변수들은 주로 절차공정성의 영향을 받게 된다고 본다. 본 연구의 탐구내용과 관련하여 주효과모형에 따른다면, 분배공정성은 종합병원 의사와 간호사들의 직무만족에 주로 영향을 미치는 반면에 절차공정성은 종합병원 간호사들의 조직몰입에 주로 영향을 미칠 것으로 기대된다.

위의 두 모형과 달리, 최근의 연구결과들은 문화적 차이에 따라서 두 유형의 공정성의 역할 및 상대적 중요성이 달리 나타난다는 것을 강력하게 시사하고 있다(임준철, 윤정구, 1998; Field et al., 2000; Giacobbe-Miller et al., 1998; Mueller et al., 1999; Murphy-Berman & Berman, 2002). 공정성이 작용하는 문화적 맥락에 주된 초점을 맞추는 문화적 모형은 집단지향적인 비서구사회의 경우 개인주의적인 서구사회와의 문화적 차이로 인해 분배 및 절차공정성의 역할 및 상대적 영향력이 서구사회와는 다르게 나타날 것이라고 본다. 서구사회와 달리, 유교문화권에 속하는 한국과 같은 동양사회는 개인보다는 집단에 더 많은 가치를 부여하고 개인의 욕구와 행복보다는 소속집단의 이해와 복리를 더 강조하는 집단주의적 특징을 지니고 있다. 이와 같은 사회문화적 배경에서 각 개인들은 독립된 개인으로 활동하기보다는 집단에 소속되기를 원하고, 더 나아가 그 집단 내의 가치있는 구성원으로 인정받기를 원하는 경향이 있다(임준철, 윤정구, 1998; Field et al., 2000; Mueller et al., 1999). 문화적 모형은 이와 같은 집단주의적인 문화 특성을 지니는 동양사회에서는 분배공정성보다는 절차공정성이 조직구성원의 태도와 행동에 훨씬 더 중요한 영향을 미친다고 주장한다. 집단지향적 사회에서 절차공정성이 중요한 역할을 수행하는 이유는 집단가치이론(group value theory)(Lind & Tyler, 1988; Tyler & Degoe, 1995)에 의해 설명된다. 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 본다. 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. 본 연구의 내용과 관련하여 문화적 모형에 따른다면, 집단주의적 한국사회에서 분배공정성보다는 절차공정성이 종합병원 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 훨씬 더 중요한 영향을 미칠 것으로 예상된다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 표본 및 자료수집

본 연구를 위한 자료는 수도권 소재 종합병원 2곳 및 영남권 소재 종합병원 6곳에 근무하는 간호사들로부터 수집되었다. 조사대상병원을 유형별로 살펴보면 사립대학병원 2개(950병상, 930병상), 일반국공립병원 3개(615병상, 350병상, 220병상), 민간종합병원 3개(340병상, 450병상, 550병상)로 구성되어 있다. 해당 병원 간호사들 중 중환자실, 수술실, 응급실, 회복실, 분만실, 신생아실 등 특수부서에 근무하는 간호사들을 제외한 내·외과 병동과 외래근무 간호사들에 한정하여 집락표집방법에 따라 조사대상자를 선정하였다. 자료수집을 위한 도구로는 자기기입식 설문지를 사용하였으며, 설문지의 배포와 회수는 2001년 12월 중순부터 2002년 2월 중순까지 약 2달간에 걸쳐 병원 최고경영자의 협조를 받아 이루어졌다. 질문지 회수는 응답의 비밀을 유지하기 위하여 우표가 부착된 반송용 봉투를 이용하여 연구자에게 직접 우송하는 방법을 통해서 이루어졌다. 배포된 총 540부의 질문지 중 353부가 회수되어 65.4%의 응답율을 보여주었다.

분석에 사용된 표본(353명)의 인구학적 특성을 살펴보면, 학력은 전문대졸이 52.9%, 4년제 대학 졸업이 31.2%, 대학원 이상이 15.9%의 분포를 보여주고 있다. 연령별 분포를 보면 20대가 29.5%, 30대가 34.6%, 40대 이상이 35.9%이며, 근속연수는 5년 미만이 31.2%, 5년 이상-10년 미만이 20.1%, 10년 이상-15년 미만이 11.6%, 15년 이상-20년 미만이 21.0%, 20년 이상이 16.1%로 나타났다. 세금공제전 월평균소득은 200만원 미만이 49.5%, 200만원 이상-300

만원 미만이 36.3%, 300만원 이상이 14.2%, 그리고 직위는 책임간호사 이하가 69.3%, 수간호사가 25.6%, 그리고 간호과장급 이상이 5.1%이다.

2. 변수의 측정

본 연구에 포함된 변수들은 신뢰도와 타당도 등의 측정속성이 잘 확립되어 있기 때문에 조직연구에서 널리 활용되는 척도들을 사용하여 측정하였다. 분배공정성은 조직구성원들이 자신이 조직에 투자한 투입과 그것으로부터 받은 보상비율이 자신의 준거대상인 타인의 투입과 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.

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.

조직몰입은 조직구성원이 자신이 몸담고 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 조직몰입은 최근에 이 변수의 측정에 널리 사용되는 Meyer 등 (Meyer et al., 1993)의 정서적 몰입척도(Affective Commitment Scale)를 연구대상에 맞게 수정한 5개문항으로 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 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 사

용된 문항수, 평균 및 표준편차, 신뢰도 및 출처는 <표 1>에 제시되어 있다. <표 1>에서 알 수 있듯이, 신뢰도 계수인 Cronbach's α 값이 대부분 .80을 넘고 있으며, 척도들의 신뢰도 평균이 .82로 나타나고 있어 본 연구에 사용된 척도들의 신뢰도는 전반적으로 만족스러운 수준에 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 1> 척도들의 신뢰도 및 기술통계

변 수	문항수	평균	표준편차	신뢰도(α)	출 처
분배공정성	3	2.91	.85	.88	Price/Mueller, 1990
절차공정성	3	2.76	.91	.68	Price/Mueller, 1990
직무만족	5	3.55	.85	.85	Brayfield/Rothe, 1951
조직몰입	5	3.52	.70	.86	Meyer et al., 1993
평 균				.82	

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. 학력은 전문대 졸업인 경우에는 0, 4년제 대학 이상을 졸업한 경우에는 1의 값을, 그리고 지위는 책임간호사 이하인 경우에는 0, 수간호사 이상인 경우에는 1의 값을 갖도록 더미변수로 전환시켰다. 그리고 병원유형은 국공립병원인 경우에는 0, 사립병원인 경우에는 1의 값을 갖도록 더미변수로 전환시켰고, 연령은 등간척도로 측정되었기 때문에 자료의 전환없이 그대로 분석에 이용하였다. 근속연수는 연령과, 그리고 소득은 연령, 학력 및 직위와 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

위해서 Jaccard 등(Jaccard et al., 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 아이겐값 분할방법(eigen decomposition method)을 사용하여 다중공선성 문제를 검토하였다. 일반적으로 아이겐값이 .05 이하이면 심각한 다중공선성이 존재하는 것으로 간주되는데(Kleinbaum et al., 1988), 분석 결과 아이겐값이 .05 이하인 경우는 없는 것으로 나타났다.

IV. 연구결과

1. 상관분석 결과

공정성 변수 및 통제변수들과 종속변수인 직무만족 및 조직몰입간의 상관관계는 <표 2>와 <표 3>에 제시되어 있다. 우선 두 공정성 변수와 직무만족간의 관계를 제시하고 있는 <표 2>를 살펴보면, 분배공정성과 절차공정성 모두 직무만족과 유의미한 정적인 상관관계를 맺고 있다. 그리고 관계의 강도를 보면 분배공정성($r=.337$)이 절차공정성($r=.263$)보다 더 강한 상관관계를 맺고 있다. 통제변수들의 경우, 학력을 제외한 연령($r=.367$)과 직위($r=.289$) 및 병원유형($r=.209$)의 세 변수가 유의미한 정적인 상관관계를 가지고 있다.

<표 3>에 제시된 조직몰입과의 상관관계를 보면, 분배공정성과 절차공정성 모두 간호사의 조직몰입과 유의미하게 정적으로 상관되어 있다. 그리고 관계의 강도를 보면 분배공정성($r=.474$)이 절차공정성($r=.336$)보다 더 강한 상관관계를 맺고 있다. 통제변수들의 경우 학력을 제외한 연령($r=.277$), 직위($r=.223$) 및 병원유형($r=.159$)의 세 변수가 유의미한 정적인 상관관

계를 보이고 있다.

<표 2> 직무만족에 대한 단계적 회귀분석 결과

변 수	상관관계	모형1	모형2	모형3
연령	.367**	.328**	.276**	.273**
학력 ¹⁾	.069	-.090*	-.055	-.051
직위 ²⁾	.289**	.087	.014	.014
병원유형 ³⁾	.209**	.035	.098	.099
분배공정성	.337**		.229**	.239**
절차공정성	.263**		.170**	.154**
분배공정성 X 절차공정성				.043
R ²		.137	.230	.230

- 1) 전문대졸 이하=0, 대졸이상=1; 2) 책임간호사 이하=0, 수간호사 이상=1
 3) 공공병원=0, 민간병원=1. * P < .05; ** P < .01(one-tailed test)

<표 3> 조직몰입에 대한 단계적 회귀분석 결과

변수	상관관계	모형1	모형2	모형3
연령	.277**	.247**	.160**	.161**
학력 ¹⁾	.026	-.102*	-.044	-.045
직위 ²⁾	.223**	.088	-.011	-.011
병원유형 ³⁾	.159**	.021	.109*	.109*
분배공정성	.474**		.378**	.375**
절차공정성	.336**		.214**	.218**
분배공정성 X 절차공정성				-.010
R ²		.078	.297	.297

- 1) 전문대졸 이하=0, 대졸이상=1; 2) 책임간호사 이하=0, 수간호사 이상=1
 3) 공공병원=0, 민간병원=1. * P < .05; ** P < .01(one-tailed test)

2. 단계적 회귀분석 결과

변수들간의 상관관계에 덧붙여, <표 2>와 <표 3>에는 종합병원 간호사들의 직무만족 및 조직몰입 각각을 종속변수로 하여 통제변수 및 공정성 변수들에 대하여 단계적 회귀분석을 수행한 결과도 제시되어 있다. 각각의 표에서 <모형 1>은 종속변수에 통제변수들을 회귀한 결과이고, <모형 2>는 종속변수에 통제변수들과 2개의 공정성변수를 회귀한 결과이며, 그리고 <모형 3>은 <모형 2>에 두 공정성 변수의 곱으로 만들어진 상호작용항이 추가된 결과이다.

직무만족에 대한 분석결과인 <표 2>의 <모형 1>과 <모형 2>를 보면, 4개의 통제변수가 직무만족 변이의 13.7%를 설명하고 있으며, 두 개의 공정성 변수가 직무만족 변이의 9.3%를 추가적으로 설명하고 있다. 그리고 <모형 2>와 <모형 3>을 비교해보면, 두 공정성변수간의 상호작용항이 간호사의 직무만족 변이를 전혀 추가적으로 설명하지 못하고 있으며, 상호작용 항 자체도 간호사의 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다.

<표 1>의 <모형 2>에 근거하여 간호사의 직무만족에 대한 변수들의 영향을 살펴보면, 분배공정성($\beta = .229, p < .01$)과 절차공정성($\beta = .170, p < .01$) 모두 간호사의 직무만족에 유의미한 정의 영향을 미치고 있으나, 분배공정성의 영향이 절차공정성의 영향보다 더 큰 것으로 나타났다. 그리고 통제변수들 중에서는 연령($\beta = .276, p < .01$)만이 간호사의 직무만족에 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 연령이 많을수록 간호사들이 자신들의 직무에 대한 만족이 더 높아진다는 것을 가리킨다.

다음으로 간호사의 조직몰입에 대한 단계적 회귀분석 결과인 <표 3>의 <모형 1>과 <모형 2>를 보면, 4개의 통제변수가 조직몰입 변이의 7.8%를 설명하고 있으며, 두 개의 공정성 변수가 조직몰입 변이의 20.9%를 추가적으로 설명하고 있다. 그리고 <모형 2>와 <모형 3>을 비교해보면, 두 공정성변수간의 상호작용항이 간호사의 조직몰입 변이를 전혀 추가적으로 설명하지 못하고 있으며, 상호작용항 자체도 간호사의 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다.

<표 2>의 <모형 2>에 근거하여 간호사의 조직몰입에 대한 변수들의 영향을 살펴보면, 분배공정성($\beta = .378, p < .01$)과 절차공정성($\beta = .214, p < .01$) 모두 간호사의 조직몰입에 유의미한 정의 영향을 미치고 있으나, 분배공정성이 절차공정성보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 통제변수들 중에서는 연령($\beta = .160, p < .01$)과 병원유형($\beta = .109, p < .05$)이 간호사의 조직몰입에 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 연령이

많을수록 그리고 국공립병원보다는 사립병원 간호사들이 자신들의 조직에 대한 몰입이 높다는 것을 가리킨다.

V. 고 찰

분배공정성 및 절차공정성은 상호작용하여 종합병원 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 상호작용효과모형의 예측은 본 연구결과에 의해서 지지되지 않고 있다. 본 연구의 분석결과(<표 2> 및 <표 3>의 <모형 2> 및 <모형 3> 참조)가 보여주듯이, 분배공정성과 절차공정성간의 상호작용항을 회귀식에 추가했을 때 결과변수들인 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 유의미한 설명력의 증가가 전혀 나타나지 않는 것은 물론 상호작용항들이 아무런 유의미한 영향을 미치지 않고 있기 때문이다.

반면에 <표 2> 및 <표 3>에 제시된 <모형 1>과 <모형 2>의 비교결과들이 보여주듯이, 두 공정성 변수들을 회귀식에 추가했을 때 결과변수들인 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 대한 설명력이 상당한 정도로 유의미하게 증가(직무만족 9.3%, 조직몰입 20.9%)하고 있다. 이러한 결과는 분배 및 절차공정성이 결과변수들에 주효과만 미친다는 주효과모형의 주장과 일치한다.

그러나 앞에서 논의했듯이, 주효과모형에 따르면 분배공정성은 개인관련 결과변수인 직무만족에 주로 영향을 미치는 반면 절차공정성은 조직관련 결과변수인 조직몰입에 주로 영향을 미친다고 주장하고 있다. 직무만족 및 조직몰입에 대한 분배 및 절차공정성의 차별적 영향에 대한 주효과모형의 이러한 주장도 본 연구결과에서는 뒷받침되지 않고 있다. 본 연구결과를 보면, 주효과모형의 예측과 달리 간호사의 직무만족과 조직몰입 두 변수에 대해 모두 분배공정성이 절차공정성보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 차별적 영향에 대한 예측을 지지해 주지 못하고 있다 (<표 2> 및 <표 3>의 <모형 2> 참조).

한편, 한국사회의 집단주의적 문화특성으로 분배공정성보다는 절차공정성이 종합병원 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 훨씬 더 중요한 영향을 미칠 것이라는 문화적 모형의 예측도 본 연구결과에 의해 지지되지 않고 있다. 본 연구의 분석결과는 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 대한 분배공정성의 영향이 모두 절차공정성의 영향보다 더 큰 것으로 나타났기 때문이다(<표 2> 및 <표 3>의 <모형 2> 참조). 이것은 절차공정성이 간호사의 직무만족

및 조직몰입에 중요한 영향을 미치고 있기는 하지만, 절차공정성보다는 기여에 대한 보상액의 공정성을 나타내는 분배공정성이 더욱 중요한 역할을 수행하고 있다는 것을 가리킨다.

위의 논의를 요약하면, 상호작용효과모형이나 문화적모형은 본 연구결과에 의해 지지되지 않는 반면에, 주효과모형의 타당성은 부분적으로 뒷받침되고 있다고 할 수 있다. 사실, 본 연구에서 검토된 세 가지 모형 중 어느 것도 본 연구결과에서 완벽하게 지지되지 않는 것으로 나타난 것은 전혀 놀라운 일이 아니다. 본 연구와 마찬가지로, 최근까지 수행된 많은 경험적 연구들도 분배 및 절차공정성의 역할 및 상대적 영향력에 대한 상호작용효과모형이나 주효과모형 혹은 문화적 모형의 예측과 일치하는 일관된 결과들을 보여주지 못하고 있기 때문이다. 오히려, 최근의 연구결과들은 두 유형의 공정성의 역할과 상대적 중요성을 제대로 이해하기 위해서는 기존의 이론들이 주로 초점을 맞추고 있는 분배 및 절차공정성의 특징, 결과변수들의 특성이나 문화적 차이 이외에도 성별, 조직, 직업유형의 차이 등의 다른 요인들도 공정성의 역할에 영향을 미치는 중요한 요인으로 고려해야 한다는 점을 강력하게 시사하고 있다(윤정구, 임준철, 1998; Field et al., 2000; Giacobbe-Miller et al., 1998; Greenberg & McCarty, 1990; Mueller et al., 1999; Murphy-Berman & Berman, 2002; Sweeney & McFarlin, 1993; Williams, 1999).

최근 연구의 이와 같은 시사점들에 근거하여 본 연구의 결과를 해석하는데 있어 다음과 같은 몇 가지 가능성을 생각해볼 수 있을 것이다. 우선 본 연구결과는 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 대해서 절차공정성이 일정한 영향을 미치는 것을 보여주고 있다. 절차공정성이 가지는 이와 같은 영향력은, 이미 앞에서 지적하였듯이, 문화적 모형이 강조하고 있는 집단지향적인 한국문화의 특징으로 인해 나타난 결과로 보인다.

이에 덧붙여, 간호사들의 직업적 특성도 절차공정성의 유의성을 부각시키는데 일조를 했을 것이라고 판단된다. 간호업무의 특성상 그리고 의료업무가 더욱 세분화되어 가는 최근의 추세로 인해서 의사와 간호사들간의 상호의존과 유대의 강화가 한층 더 중요해지고 있다. 따라서 간호사들이 병원내 진료서비스 제공집단의 가치있는 구성원으로서의 인정과 자신의 전문성과 기여도에 대한 공정한 평가(절차공정성)를 중시하게 되었을 가능성이 있다.

그러나 한국사회의 집단주의적 문화특성과 집단내 상호의존과 협동을 필요로 하는 직업적 특성에도 불구하고, 본 연구결과는 간호사들의 경우 직무만족과 조직몰입에 모두 절차공정성보다는 분배공정성이 더 큰 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다. 이에 대한 이유의 하나로써 차별적인 성역할 사회화의 가능성을 지적할 수 있다. 남성과 여성의 사회화과정에 대한 연구에 따르면, 양육의 책임을 맡도록 사회화된 여성들은 개인들의 공평한 보상에 더 많은

중요성을 부여하며 따라서 결과와 분배적 정의를 지향하는 반면, 경쟁을 지향하도록 사회화된 남성들은 경쟁과정의 공정성, 즉 절차공정성을 더 중요시한다는 것이다(Hartman et al., 1999). 이러한 차별적인 성역할사회화 과정으로 인해 대부분 남성들로 이루어진 의사들과는 달리, 전적으로 여성들로 구성된 간호사들은 분배공정성에 더 많은 관심을 기울이게 되었을 가능성이 있다.

사회화의 영향과 더불어, 90년대 이래로 전개되어 온 간호사들의 노조 활동의 영향도 무시할 수 없을 것이다. 간호사들을 주축으로 결성된 보건의료노조의 강력한 투쟁과 활동은 보수나 승진 같은 근로조건에 대해 간호사들의 관심과 자각을 한층 고양시켰을 것이고, 따라서 보수나 승진 같은 물질적 보상의 공평한 분배와 관련된 분배공정성에 대해서 간호사들이 매우 민감해진 것이 본 연구결과에 반영되었을 가능성도 있다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 분배공정성과 절차공정성이 종합병원 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 탐구하였다. 본 연구를 위한 자료는 종합병원 8곳에 근무하는 353명의 간호사들로부터 수집되었다. 자료수집도구로는 자기기입식 질문지를 사용하였으며, 자료분석방법으로는 단계적 회귀분석방법을 사용하였다. 분석 결과, 상호작용효과모형이나 주효과모형, 문화적 모형에서 예측하는 바와 달리, 분배 및 절차공정성 모두 직무만족 및 조직몰입에 주효과를 미치지지만 간호사의 직무만족과 조직몰입에 대한 분배공정성의 영향이 절차공정성의 영향보다 더 큰 것으로 나타났다.

이와 같은 본 연구의 결과는 전문직 종사자들인 종합병원 간호사들에 대한 인적자원관리 차원에서 다음과 같은 시사점을 제공한다고 할 수 있다. 우선, 절차공정성 확립의 전략적 중요성을 지적할 수 있다. 다시 말해서, 절차공정성을 어떤 결과에 도달하기 위한 하나의 수단이나 도구로 간주하기보다는 효율적인 인적자원관리를 위한 핵심적 전략의 하나로 중요시하는 병원경영진의 사고의 전환이 필요하다고 할 수 있다. 즉 의료서비스의 질적 향상 및 조직효과성의 제고와 밀접한 관련이 있는 간호사들의 직무만족 및 조직몰입을 증대시키기 위해서는 이들에 대한 인사시스템의 합리적 설정은 물론 정확한 정보에 근거한 절차의 공정한 적용 및 적용대상자에 대한 인간적 대우를 통해 절차공정성을 높이고자 하는 노력이 절실히

요청된다고 하겠다.

둘째로, 간호사들은 절차공정성도 중요시하고 있기는 하지만 절차공정성보다는 보상공정성에 훨씬 더 민감한 반응을 보이고 있다. 따라서 간호사들의 직무만족 및 조직몰입의 증대를 위해서는 공정한 절차의 확립 및 적용과 더불어 개인의 능력과 기여에 상응하는 보상의 공정한 분배가 매우 중요하다는 것을 알 수 있다. 그러나 현재 우리나라 종합병원의 보상체계는 연공서열식으로 매우 경직되어 있어 간호사 개개인의 직무특성이나 기여도를 충실하게 반영하지 못하고 있는 바, 이의 개선을 위한 병원경영진의 노력이 필요하다고 하겠다.

끝으로 향후 연구에서 보완되어야 할 점을 몇 가지 언급하고자 한다.

첫째, 본 연구가 수도권과 영남권 소재 종합병원에 근무하는 간호사들로부터 수집된 자료를 사용하여 수행되었기 때문에 본 연구결과를 전체 병원으로 일반화하는데 신중을 기할 필요가 있다. 향후 보다 광범위한 지역과 다양한 형태의 병원을 대상으로 추가적인 연구가 수행된다면 연구결과의 일반화에 도움이 될 것이다.

둘째, 간호사를 대상으로 한 본 연구결과는 직종에 따라서 분배 및 절차공정성의 역할이 달라진다는 것을 강력하게 시사하고 있다. 고종욱 등(2003) 본 연구와 동일한 종합병원 의사를 대상으로 실시한 연구결과에 의하면 의사들의 경우 절차공정성만이 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 간호사를 대상으로 한 본 연구결과와 차이를 보였다. 따라서 병원종사자들에 대한 두 유형의 공정성의 영향을 제대로 파악하기 위해서는 앞으로 연구대상을 병원행정직이나 기술직 같은 여타 직종의 병원종사자들에게까지 확대하여 직종별 특성에 따른 차이와 그 원인을 비교분석할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 종속변수로서 간호사들의 직무만족과 조직몰입만을 검토하였다. 그러나 분배공정성 및 절차공정성의 역할 및 상대적 영향력을 보다 충실히 이해하기 위해서는 다른 결과변수들인 간호사들의 보상만족, 조직신뢰, 조직시민행위, 어직의도, 직무수행 등도 광범위하게 탐구할 필요가 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 이론적 변수로서 분배공정성과 절차공정성에만 초점을 맞추었다. 그러나 두 유형의 공정성 변수들에 의해서 순수하게 설명되는 간호사들의 직무만족 및 조직몰입 변이의 비율은 그리 크지 않다(직무만족 9.3%, 조직몰입 20.9%). 이것은 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 다른 많은 중요한 변수들이 있다는 것을 시사하는 것으로 향후 간호사들의 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미치는 결정요인들에 대한 심층적인 연구가 필요하다.

마지막으로, 일반적으로 횡단적 자료(cross-sectional data)를 사용하여 변수들간의 인과관

계를 규명하는데는 한계가 있다. 본 연구에서는 분배 및 절차공정성이 간호사들의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 인과관계를 설정하였다. 그러나, 예컨대, 직무만족이 높을수록 간호사들이 절차공정성을 더욱 긍정적으로 지각할 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 종단적 연구(longitudinal study)가 수행된다면, 변수들간의 인과관계를 보다 명료하게 확정지을 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 고종욱, 서영준, 서상혁(2003). 조직공정성이 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입에 미치는 영향, 보건행정학회지, 13(3), 71-90.
- 서영준(1995). 병원근무자의 직장에착에 관한 연구, 보건행정학회지, 5(2), 173-201
- 윤정구, 임준철(1998). 공정성이 조직효과성에 미치는 영향력에 관한 연구. 한국행정학연구, 32(3), 55-72.
- 임준철, 윤정구(1998). 분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 차별적 영향에 관한 연구. 경영학연구, 27(1), 93-111.
- 정범구(1994). 조직공정성과 조직유효성: 분배공정성과 절차공정성의 상호작용효과. 인사관리연구, 18, 469-497.
- 조영숙, 김광점(2002). 임금만족에 대한 분배공정성과 절차공정성의 영향. 병원경영학회지, 6(4), 74-93.
- Brayfield, AH, Rothe, HF(1951). An index of job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 35, 307-311.
- Brockner J, Wiesenfeld BM(1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: the interactive effects of outcomes and procedures. Psychological Bulletin, 120, 189-208.
- Cropanzano R, Folger R(1989). Referent cognitions and task decision autonomy: beyond equity theory. JAP, 74, 293-299.
- Cropanzano R, Greenberg J(1997). 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, 317-372.
- Field D, Pang M, Chiu C(2000). Distributive and procedural justice as predictors of employee

- outcomes in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 547-562.
- Folger R(1986). Rethinking equity theory: a referent cognitions model, In: Bierhoff HW, Cohen RL, Greenberg J, editors. *Justice in Social Relations*, Vol(1), 143-160.
- Folger R(1989), Konovsky M. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Giacobbe-Miller JK, Muller DJ, Vicorov VI(1989). A comparison of Russian and U. S. pay allocation decisions, distributive justice judgements, and productivity under different pay conditions. *Personnel Psychology*, 51, 137-163.
- Greenberg J, McCarty CL(1990). Comparable worth: A matter of justice, In: Ferris G, Rowland K, editors. *Research in Personnel and Human Resources*, Vol(8). Greenwich, CT: JAI Press, 265-301
- Hartman SJ, Yrle AC, Galle WP(1999). Procedural and distributive justice: examining equity in a university setting. *Journal of Business Ethics*, 20, 337-351.
- Hauenstein NM, McGonigle T, Flinder SW(2001). A meta-analysis of the relationship between procedural justice and distributive justice: Implications for justice research. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(1), 39-56.
- Hendrix WH, Robbins T, Miller J, Summers TP(1989). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(4), 611-632.
- Jaccard J, Turrisi R, Wan CK(1990). *Interaction effects in multiple regression*. Newbury Park, CA, Sage.
- Kleinbaum DG, Kupper LL, & Mueller KE(1988). *Applied regression analysis and other multivariate method*. Boston: PWS-KENT Publishing Co.
- Konovsky MA, Pugh SD(1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37, 656-669.
- Lynd EA, Tyler TR(1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- McFarlin DB, Sweeney PD(1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- Moorman RH(1991). The relationship between organizational justice and organizational

- citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Mueller CW, Iverson RD, Jo DG(1999). Distributive justice evaluations in two cultural contexts: A comparison of U. S and South Korean teachers. *Human Relations*, 52(7), 869-893.
- Murphy-Berman V, Berman JJ(2002). Cross-cultural differences in perceptions of distributive justice: A comparison of Hong Kong and Indonesia. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 33(2), 157-170.
- Price JL, Mueller CW(1990). Wilford Hall Medical Center retention survey. Lackland Air Force Base, Tx.
- Schappe SP(1998). Understanding employee job satisfaction: The importance of procedural and distributive justice. *Journal of Business and Psychology*, 12(4), 493-503.
- Sweeney P, McFarlin D(1993). Workers' evaluations of the 'ends' and the 'means': An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 83-98.
- Tyler TR, Degoey P(1995). Collective restraint in social dilemmas: procedural justice and social identification effects on support for authorities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 482-497.
- Welbourne TM(1998). Untangling procedural and distributive justice. *Group & Organization Management*, 23(4), 325-346.
- Williams S(1999). The effects of distributive and procedural justice on performance. *The Journal of Psychology*, 133(2), 183-193.