

간호사가 지각한 조직공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향

김 명 속¹⁾ · 박 영 배²⁾

서 론

연구의 필요성

최근의 병원조직은 그 규모가 대형화되고 있고 대중의 질적 의료서비스에 대한 기대 향상, 병원 간의 경쟁심화, 의료보험 수가의 불균형 및 의료시장 개방 압력 등 과거와는 다른 새로운 의료 환경에 대처해야 하는 현실에 직면하고 있다. 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 병원조직의 목표를 달성하기 위해서는 효율적인 인적자원의 관리를 통하여 그들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 돕는 다양한 전략이 요구되는데 그 이유는 병원조직에서 대부분의 인력을 차지하는 것이 바로 간호사이며 또한 대상자와 가장 밀접하게 만나면서 그들의 건강욕구를 충족시켜 주는 역할을 담당하고 있고 체계적인 고도의 훈련을 통해 전문화된 집단이므로 이들 구성원들의 심리적 특성, 동기화된 행동 및 가치 변화를 신속하게 파악해야만 대상자의 만족도를 높이고 조직의 생산성 및 유효성을 높일 수 있기 때문이다. 그러므로 조직차원에서 우수한 인적자원을 확보하고 목표달성을 위한 동기 유발과 성과를 유지하기 위하여 다양한 형태의 보상을 제공해 주는데 현실적으로 한정된 자원으로 공정하게 분배하기란 여간 어려운 것이 아니다. 이러한 측면에서 분배의 불공정에 따른 개인이나 집단의 반응과 행동을 사회심리학적으로 연구하기 위해 대두된 개념이 바로 조직공정성이다.

조직공정성은 분배공정성과 절차공정성의 두 가지 개념으로

설명될 수 있는데 조직구성원들이 느끼는 분배공정성은 조직으로부터 받는 보상의 크기에 대한 공정성을 지각하는 정도를 의미하는 것으로서(Tyler, 1987), 분배공정성은 구성원과 조직과의 경제적인 교환관계의 결과적인 공정성으로 이해될 수 있으며, 조직구성원 개인이 조직으로부터 좋지 않은 결과를 받게 되더라도 절차가 공정하였다고 지각하였을 때에는 그 결과를 보다 긍정적으로 평가한다고 보고되고 있다(Schminke, Ambrose & Noel, 1997). 절차공정성은 보상 배분 결정을 위해 활용되는 절차나 규칙에 대해 지각된 공정성을 의미하는 것으로 제도나 관리자의 태도에 강한 영향을 미친다고 하였다(Folger & Konovsky, 1989).

최근에 이루어진 조직공정성에 관한 연구들을 살펴보면 주로 조직공정성과 조직구성원의 태도 및 행동과의 관계에 관한 것이 주를 이루고 있다. 조직몰입(organizational commitment)은 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하여 한 조직에 대해 적극적으로 개입하는 것으로, 조직에 대한 동일시나 충성의 표현이라고 할 수 있는데(Mowday, Porter, & Steers, 1982), 지금까지 조직몰입에 대한 연구들은 다양한 조직적 상황요인들과의 관계에 대해서 꾸준히 연구되어 왔으며, 그 개념과 관련해서는 조직구성원들의 감정적 몰입, 유지적 몰입을 규명하는 연구가 주를 이루었다(장은미, 1995; Mathieu & Zajac, 1990). 조국행(2001)의 연구에서 조직공정성은 구성원들의 태도를 결정하는 중요 요소로서 조직몰입과 상관관계가 있음이 밝혀졌으며 간호사의 직무몰입과 조직몰입, 그리고 직무만족과 조직몰입 간에도 강한 상관관계가 있었음이 확인되었고(Knoop,

주요어 : 조직공정성, 직무몰입, 조직몰입

1) 세명대학교 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: 629arin@portal.semyung.ac.kr)

2) 세명대학교 경상학부 교수

투고일: 2006년 1월 12일 심사완료일: 2006년 3월 2일

1995), 보상공정성이 조직몰입에 영향을 미쳐 이직을 감소시킨 연구결과도 보고되었다(Curry, Wakefield, Price, Muller, & McCloskey, 1985). 그리고 분배공정성이 구성원의 조직몰입에 영향을 주었다는 연구(Folger & Konovsky, 1989)와 조직공정성을 독립변수로 하고 직무만족, 직무몰입, 봉급만족 등의 개인적인 요소와 조직몰입, 감독자 만족 등 조직적인 요소를 포함한 결과변수에 관한 연구도 이루어졌다(나풍운, 1998). 직무몰입이란 개인이 자신의 직무와 동일시하는 정도로서(Blau & Boal, 1988) 개인이 적극적으로 자신의 직무에 참여하고 몰두하여 이에 대한 높은 관심 및 가치를 부여하는 상태로 직무 상황에 의해 영향을 받으며 조직의 생산성 증대와 직접적인 관계가 있다고 하였다(Brooke, Russell, & Price, 1988). 또한 관리자들의 공정성을 증대시키려는 노력이 간호사의 근무의욕과 사기를 양양시켜 간호업무를 효율적으로 달성하여 조직유효성을 증대시킨다는 연구결과도 제시되었다(이혜진, 김숙영, 손인순과 한상숙, 2000). 이를 종합해 보면 직무몰입과 조직몰입은 직무 및 조직에 대한 개인의 심리상태를 반영하는 것으로 직무몰입과 조직몰입의 정도는 조직의 유효성에 영향을 미치는 주요한 변수라고 할 수 있다.

그러나 지금까지 조직공정성과 결과변수인 직무몰입과 조직몰입의 관계를 밝히는 연구가 중요함에도 불구하고 병원조직을 대상으로 이루어진 연구는 매우 부족한 것으로 나타나 외부환경의 변화, 조직구성원의 의식 변화 등 다양한 상황적 요인들의 변화에 대한 대처가 매우 미흡하다고 할 수 있다. 이에 본 연구는 병원조직에서 간호사들이 지각한 조직공정성을 알아보고 분배공정성과 절차공정성이 그 결과변수인 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향을 규명하여 효율적인 인적자원 관리 전략의 기초자료를 마련하기 위하여 시도되었다.

연구목적

본 연구의 목적은 간호사가 지각한 조직공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사가 지각한 조직공정성(분배공정성, 절차공정성), 직무몰입, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입, 조직몰입과의 차이를 파악한다.
- 간호사가 지각한 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입, 조직몰입간의 관계를 파악한다.
- 간호사가 지각한 분배공정성, 절차공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

연구 방법

연구설계

본 연구는 간호사가 지각한 조직공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 연구이다.

연구대상자 및 표집방법

본 연구는 서울, 경기, 충청 지역에 소재한 7개 종합병원에 근무하는 간호사 336명을 임의표출 하였으며 연구의 목적을 설명하고 참여를 희망하는 간호사로 연구대상자를 선정하였다.

용어의 정의 및 연구도구

- 조직공정성(organizational justice)
 - 분배공정성(distributive justice)

분배공정성은 조직구성원이 조직 전반에 대한 보상(임금, 승진, 고과 등)에 대해 자신의 투입(input)과 비교하여 공정한 성과(output)에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 조직공정성의 지각정도를 의미한다. 본 연구에서는 Price and Muller(1986)가 개발한 5문항 척도로 김하겸(2003)이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 분배공정성 지각 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(김하겸, 2003)에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.906$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.821$ 이었다.

- 절차공정성(procedural justice)

절차공정성은 조직구성원이 조직 전반에 대한 보상(임금, 승진, 고과 등)에 대해 자신의 투입(input)과 비교하여 공정한 절차(procedure)에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 조직공정성의 지각정도를 의미한다. 본 연구에서는 Mooreman(1991)이 개발한 도구로 김하겸(2003)이 수정, 보완한 7문항으로 구성된 척도를 연구목적에 맞도록 2문항을 제외한 5문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 절차공정성 지각 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(김하겸, 2003)에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.906$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.753$ 이었다.

- 직무몰입(job involvement)

직무몰입은 조직구성원 각자가 자신이 현재 맡고 있는 직

무간의 관계에 대한 구체적인 신념을 바탕으로 자신의 일상 생활에서 직무가 얼마나 중심적인 가치로 자리 잡고 있으며 현재 직무에 대해 얼마나 동일시하고 몰두하고 있는가 하는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 Kanungo(1982)가 개발한 측정도구로서 총 6문항으로 구성된 척도를 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(김명숙, 박영배, 2001)에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.754$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.775$ 이었다.

• 조직몰입(organizational commitment)

조직몰입은 간호사가 자신이 속한 조직의 가치를 내면화하여 간호조직에 대해 적극적으로 개입하는 것으로 조직에 대한 동일시나 충성의 표현을 의미한다. 본 연구에서는 Meyer and Allen(1993)이 개발한 조직몰입 차원에서 감정적 몰입과 거래적 몰입에 관한 총 8개 문항으로 구성된 척도를 김명숙과 박영배(1999)가 수정, 보완하여 이용한 도구를 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지 Likert 5점 척도로 점수범위는 최고 5점에서 최저 1점까지로, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 선행연구(김명숙, 박영배, 1999)에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.785$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.845$ 이었다.

자료수집 방법 및 절차

자료수집은 서울, 경기 및 충청지역에 소재한 7개 종합병원의 간호부에 연구목적을 설명하고 동의를 구한 후 설문지를 통한 자료수집임을 설명하고 설문지는 무기명으로 표기할 것과 비밀을 지킬 것을 명시하였으며, 설문조사에 참여할 것을 동의한 간호사들에게 설문지를 직접 배포하여 작성하도록 한 후에 이를 회수하였다. 자료수집 기간은 2004년 3월 15일부터 4월 16일까지 총 5주간이었으며 해당병원의 간호사들에게 총 360부의 설문지를 배포한 후 347부의 설문지를 회수하였고 이 중 응답이 불성실한 11부를 제외한 총 336부를 사용하였으며 설문지 회수율은 93%이었다.

자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 통계프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 구체적인 분석방법을 살펴보면 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며 간호사가 지각한 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입 및 조직몰입 정도는 평균과 표준편차로 분석하였고, 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입 및 조

직몰입간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였으며, 간호사가 지각한 분배공정성 및 절차공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 성별은 모두 여사이었으며, 연령은 20-29세가 50.3%로 가장 많았다. 근무기간은 6년 이상이 49.5%로 가장 많았으며, 직위는 대부분이 일반간호사이었으며(71.1%), 책임간호사 16.7%, 수간호사가 10.1%, 간호과장이 1.8%, 간호부장 이상이 0.3%의 순이었으며, 근무부서는 일반병동이 75.9%, 특수병동이 24.1%이었다. 교육정도는 대학졸업이 47.0%, 전문대 졸업이 46.4%, 대학원 졸업 이상이 6.5%의 순이었다. 결혼 상태는 기혼이 58.3%로 더 많았고, 종교는 ‘유(有)’가 54.2%, ‘무(無)’가 45.8%이었다 <표 2>.

분배공정성, 절차공정성, 직무몰입, 조직몰입의 정도

대상자의 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입 및 조직몰입 정도를 측정한 결과는 <표 1>과 같다. 간호사가 지각한 분배공정성 정도는 평균평점 2.77±.67점이었으며, 절차공정성 정도는 평균평점 2.74±.56점이었다. 직무몰입 정도는 평균평점 3.26±.53점이고 조직몰입 정도는 평균평점 3.30±.57점이었다.

<표 1> 대상자의 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입, 조직몰입 정도

| | 최소값 | 최대값 | 평균 ± 표준편차 |
|-------|------|------|------------|
| 분배공정성 | 1.00 | 7.00 | 2.77 ± .67 |
| 절차공정성 | 1.00 | 5.00 | 2.74 ± .56 |
| 직무몰입 | 1.00 | 4.83 | 3.26 ± .53 |
| 조직몰입 | 1.00 | 4.88 | 3.30 ± .57 |

일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입, 조직몰입과의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입 및 조직몰입간의 차이를 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 먼저 분배공정성은 연령(F=5.28, p=.001), 근무기간(F=4.76, p=.000), 직위(F=7.09, p=.000), 교육정도(F=3.36, p=.036) 및 결혼상태(t=3.35, p=.001)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 그리고 절차공정성은 연령(F=3.77, p=.011)과 직위(F=

<표 2> 대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입, 조직몰입간의 차이 (N=336)

| 변수 | 구분 | 실수 | % | 분배공정성 | | 절차공정성 | | 직무몰입 | | 조직몰입 | |
|-------|---------|-----|------|-----------|-------------|------------|------------|-----------|-------------|-----------|------------|
| | | | | Mean(SD) | t or F(P) | Mean(SD) | t or F(P) | Mean(SD) | t or F(P) | Mean(SD) | t or F(P) |
| 연령(세) | 20-29 | 169 | 50.3 | 2.67(.68) | | 2.71(.53) | | 3.12(.49) | | 3.18(.53) | |
| | 30-39 | 139 | 41.4 | 2.81(.62) | 5.28(.001) | 2.74(.54) | 3.77(.011) | 3.38(.53) | 11.16(.000) | 3.39(.54) | 7.67(.000) |
| | 40-49 | 25 | 7.4 | 3.15(.74) | | 2.86(.66) | | 3.61(.47) | | 3.61(.69) | |
| | 50세 이상 | 3 | 0.9 | 3.47(.70) | | 3.73(1.30) | | 3.39(.54) | | 3.83(.63) | |
| 근무기간 | -1년 미만 | 25 | 7.4 | 2.82(.59) | | 2.97(.41) | | 3.19(.51) | | 3.39(.60) | |
| | 1-3년 미만 | 78 | 23.2 | 2.72(.49) | 4.76(.000) | 2.69(.49) | 1.91(.093) | 3.11(.52) | 6.55(.000) | 3.12(.58) | 5.29(.000) |
| | 3-6년 미만 | 67 | 19.9 | 2.59(.67) | | 2.73(.58) | | 3.18(.59) | | 3.24(.62) | |
| | -6년 이상 | 166 | 49.5 | 3.09(.67) | | 2.87(.69) | | 3.54(.46) | | 3.56(.57) | |
| 직위 | 일반간호사 | 239 | 71.1 | 2.68(.66) | | 2.69(.52) | | 3.18(.51) | | 3.22(.54) | |
| | 책임간호사 | 56 | 16.7 | 2.90(.62) | | 2.76(.55) | | 3.42(.55) | | 3.56(.57) | |
| | 수간호사 | 34 | 10.1 | 3.04(.64) | 7.09(.000) | 2.87(.58) | 7.90(.000) | 3.51(.45) | 5.67(.000) | 3.40(.58) | 6.62(.000) |
| | 간호과장 | 6 | 1.8 | 3.85(.87) | | 3.60(.86) | | 3.58(.55) | | 3.69(.56) | |
| | 간호부장 | 1 | 0.3 | 4.20(.00) | | 5.00(.00) | | 4.00(.00) | | 4.50(.00) | |
| 교육정도 | 전문대졸업 | 156 | 46.4 | 2.67(.63) | | 2.72(.54) | | 3.19(.51) | | 3.27(.54) | |
| | 대학졸업 | 158 | 47.0 | 2.87(.72) | 3.36(.036) | 2.76(.58) | .198(.821) | 3.34(.52) | 3.67(.027) | 3.37(.59) | 2.66(.072) |
| | 대학원 이상 | 22 | 6.5 | 2.77(.44) | | 2.75(.57) | | 3.17(.59) | | 3.10(.54) | |
| 결혼상태 | 미혼 | 140 | 41.7 | 2.92(.68) | 3.35(.001) | 2.76(.61) | .39(.695) | 3.45(.50) | 5.72(.000) | 3.46(.56) | 4.55(.000) |
| | 기혼 | 196 | 58.3 | 2.67(.65) | | 2.73(.53) | | 3.13(.51) | | 3.19(.54) | |
| 종교 | 유 | 182 | 54.2 | 2.81(.66) | 1.01(.315) | 2.75(.59) | .35(.724) | 3.31(.53) | 1.93(.054) | 3.36(.59) | 2.10(.036) |
| | 무 | 154 | 45.8 | 2.73(.68) | | 2.73(.53) | | 3.20(.52) | | 3.23(.53) | |
| 근무부서 | 특수병동 | 81 | 24.1 | 2.68(.62) | -1.48(.141) | 2.73(.52) | -.30(.767) | 3.23(.52) | -.62(.539) | 3.37(.51) | 1.22(.224) |
| | 일반 | 255 | 75.9 | 2.80(.69) | | 2.75(.57) | | 3.27(.53) | | 3.28(.58) | |

7.90, p=.000)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무몰입에서는 연령(F=11.16, p=.000), 근무기간(F=6.55, p=.000), 직위(F=5.67, p=.000), 교육정도(F=3.67, p=.027) 및 결혼상태(t=5.72, p=.000)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 마지막으로 조직몰입에서는 연령(F=7.67, p=.000), 근무기간(F=5.29, p=.000), 직위(F=6.62, p=.000), 결혼상태(t=4.55, p=.000), 종교(t=2.10, p=.036)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

분배공정성, 절차공정성, 직무몰입, 조직몰입간의 상관관계

대상자의 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입 및 조직몰입간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 3>과 같다. 분배공정성과 직무몰입(r=.188, p<.01), 분배공정성과 조직몰입(r=.264, p<.01) 간에는 통계적으로 유의한 순상관관계를 나타내었다. 그리고 절차공정성과 직무몰입(r=.231, p<.01), 절차공정성과 조직몰입

<표 3> 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입, 조직몰입간의 상관관계

| | 분배공정성 | 절차공정성 | 직무몰입 | 조직몰입 |
|-------|--------|--------|--------|------|
| 분배공정성 | 1.00 | | | |
| 절차공정성 | .546** | 1.00 | | |
| 직무몰입 | .188** | .231** | 1.00 | |
| 조직몰입 | .264** | .296** | .314** | 1.00 |

**p<.01

(r=.296, p<.01) 간에도 역시 통계적으로 유의한 순상관관계가 있었으며 마지막으로 직무몰입과 조직몰입 간에도 역시 통계적으로 유의한 순상관관계가 있는 것으로 파악되었다(r=.314, p<.01).

분배공정성과 절차공정성이 직무몰입에 미치는 영향

간호사가 지각한 분배공정성과 절차공정성이 직무몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 한 결과는 <표 4>와 같다. 분배공정성과 절차공정성이 직무몰입에 유의한 영향을 미치고 있으며 37.5%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 분배공정성과 절차공정성 중 절차공정성(β=.188, p=.003)이 직무몰입에 더 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 분배공정성과 절차공정성이 직무몰입에 미치는 영향

| 변수 | Beta | t | p | R ² | F | p |
|-------|------|------|---------|----------------|--------|---------|
| 분배공정성 | .079 | 1.23 | .000*** | .375 | 10.072 | .000*** |
| 절차공정성 | .188 | 2.95 | .003*** | | | |

***p<.001

분배공정성과 절차공정성이 조직몰입에 미치는 영향

간호사가 지각한 분배공정성과 절차공정성이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 한 결과는 <표

5>에 제시되어 있다. 분배공정성과 절차공정성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있으며 40.4%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 분배공정성과 절차공정성 중 절차공정성($\beta=.219$, $p=.001$)이 조직몰입에 더 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

<표 5> 분배공정성과 절차공정성이 조직몰입에 미치는 영향

| 변수 | Beta | t | p | R ² | F | p |
|-------|------|------|---------|----------------|--------|---------|
| 분배공정성 | .140 | 2.25 | .000*** | .404 | 18.412 | .000*** |
| 절차공정성 | .219 | 3.50 | .001*** | | | |

*** $p < .001$

논 의

본 연구대상자의 일반적 특성 중에서 연령은 20-29세, 30-39세, 40-49세, 그리고 50세 이상의 순으로 나타나 김정아(1997)의 연구결과와 일치되는데 이는 간호행정부서에서 근무하는 간호사보다는 일반병동이나 특수병동에서 근무하는 간호사가 더 많았음을 보여주는 것이며 간호사의 연령별 취업률 통계자료(대한간호협회, 2002)에 의하면 총 63,986명중 20대가 36,045명(56.3%)이었던 결과와도 일치되고 있다. 직위는 본 연구에서 일반간호사가 239명(71.1%), 책임간호사 56명(16.7%)으로 일반간호사의 수가 4배가량 많은 것으로 나타나 박월륜(2004)의 연구결과와도 일치됨을 보여주었다. 교육정도는 대학졸업 이상이 180명(53.5%)으로 전문대 졸업자 156명(46.4%)보다 더 많은 것으로 나타난 것은 간호사들의 학사학위를 취득할 수 있는 기회가 종전보다 높아진 경향과 관련 있다고 보여 진다.

본 연구에서 사용된 제 변수들의 서술적 통계를 분석한 결과 간호사들이 지각한 분배공정성은 평균 2.77점, 절차공정성은 2.74점으로 간호사를 대상으로 한 박월륜(2004)의 연구에서의 분배공정성 평균인 2.46점, 절차공정성 평균 2.27점보다는 높게 나타났으며, 역시 간호사를 대상으로 한 김영임(2002)의 연구에서 분배공정성 2.77점과는 같았으며 절차공정성 2.31점에 비해서는 높게 나타났다. 그리고 사회복지관 종사자를 대상으로 한 이라나(2003)의 연구에서의 분배공정성이 평균 3.09점, 절차공정성이 3.13점인 것과 비교하면 간호사가 공정성을 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 이는 은광석(2001)의 연구에서 지적한바와 같이 간호사는 타 의료기술직에 비해 공정성 지각이 낮는데 이는 간호업무에서 자신의 투입에 비해 성과나 보상이 적다고 인식하여 불공정하다고 느끼기 때문인 것으로 생각된다. 본 연구에서 분배공정성과 절차공정성을 낮게 지각한 결과는 간호관리자가 의사결정 과정에서 간호사들의 의견을 수렴하여 결정하기 보다는 상위하달 방식으로 이루어져 절차가 공정하지 않다고 인식하는 것으로 볼

수 있다. 그러므로 일선간호관리자인 수간호사는 간호사들이 자신의 노력인 투입에 대한 보상이 공정하다고 인식할 수 있도록 하기 위해서는 간호부(과)의 의사결정 결과나 모든 행정 절차를 객관적으로 잘 전달되도록 하는 것과 간호사들의 의견이 간호부(과)로 잘 반영되도록 하는 중간 가교역할을 잘 수행해야 할 것이다. 아울러 분배공정성과 절차공정성의 관계를 밝힌 연구에서 Folger(1987)는 분배공정성에 대한 지각이 절차공정성에 대한 지각에 의해 영향을 받을 수 있으며 Leventhal(1976, 1980)은 분배공정성이 유지되기 위해서는 필요선형조건으로 절차공정성이 이루어져야 하며 만약 절차가 공정한 것으로 지각된다면 최종적인 분배가 불이익이 된다 하더라도 공정하게 지각할 가능성이 높다고 지적하였으므로 관리자는 이 점을 간과해서는 안 된다.

본 연구에서 대상자들의 직무몰입 정도는 평균 3.26점으로 김정아(1997)의 연구에서의 3.1987점보다 약간 높은 것으로 나타났고, 타 분야의 종사자를 대상으로 한 김무호(1995)의 연구결과에서의 평균 4.01점보다는 낮은 것으로 나타났다.

또한 간호사가 지각한 조직몰입 정도는 평균 3.30점으로 김혜옥과 이병숙(2001)의 연구에서의 2.84점, 김정아(1997)의 연구에서의 2.9348점, 그리고 김정희(1996)의 연구에서의 3.008점보다는 높았으나 박월륜(2004)의 연구에서의 평균 3.78점보다는 낮은 결과를 보여주었다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입 및 조직몰입간의 차이를 검정한 결과 먼저 분배공정성은 연령, 근무기간, 직위, 교육정도 및 결혼 상태에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령은 50세 이상이 높았으며, 근무기간은 6년 이상이 높았고, 직위에서는 간호부장이 높았으며, 교육정도에서는 대학졸업자가, 결혼 상태에서는 미혼이 높게 나타났는데, 이는 연령이 많을수록, 근무기간이 길수록, 직위가 높을수록 분배공정성을 높게 인식하고 있음을 보여주는 결과라고 볼 수 있다. 절차공정성은 연령과 직위에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 연령은 50세 이상에서, 직위는 간호부장이 높게 나타나 분배공정성과 마찬가지로 연령이 많을수록, 직위가 높을수록 절차공정성을 높게 지각하고 있음을 보여주었다.

일반적 특성에 따른 직무몰입간의 차이에서는 연령, 근무기간, 직위, 교육정도 및 결혼 상태에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 연령에서는 40-49세가 높았으며, 근무기간에서는 6년 이상이, 교육정도에서는 대학졸업이, 그리고 결혼 상태에서는 미혼에서 직무몰입이 높았음을 보여주었다.

일반적 특성에 따른 조직몰입간의 차이에서는 연령, 근무기간, 직위, 결혼 상태, 종교에서 유의한 차이가 있었다. 연령에서는 50세 이상이, 근무기간에서는 6년 이상이, 직위는 간호부장이, 결혼 상태는 미혼이, 그리고 종교에서는 있는 경우가

조직몰입 정도가 높은 것으로 나타났다. 타 직종의 종사자들을 대상으로 한 연구에서 근무연수가 오래될수록 조직몰입 정도가 높은 것으로 제시된 결과(Mathieu & Zajac, 1990)와도 일치되며, 간호사를 대상으로 이루어진 연구에서도 연령이 많을수록, 임상경력이 많을수록 조직몰입 정도가 높았던 결과와 일치되었으며(김정희, 1996; 전길정, 이명하, 2001; 이영옥, 권명순, 2004), 그리고 직위가 높을수록 조직몰입이 높아진 연구 결과(전길정, 이명하, 2001; 이영옥, 권명순, 2004)와도 일치되었다. 이러한 결과에서 보듯이 연령이 많아지고, 근무연수가 길어지며, 그리고 직위가 높아질수록 다른 직장으로 이직하려는 의도나 기회가 감소되고 현재의 조직에 대한 관심과 심리적인 애착이 증가되어 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하는 조직몰입이 높아진 것으로 볼 수 있다.

연구대상자들이 지각한 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입 및 조직몰입간의 상관관계를 분석한 결과 통계적으로 유의한 순상관관계가 있었다. 분배공정성과 절차공정성 모두 직무몰입과의 상관성 보다는 조직몰입간의 상관관계가 더 강한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공정성 지각과 조직몰입간의 상관관계는 대상자들의 공정성 지각정도가 높을수록 조직몰입 정도가 높아진다는 김정아(1997)의 연구결과와도 일치되었다. 따라서 본 연구에서의 결과를 분석해 보면 간호사가 분배공정성과 절차공정성을 높게 지각할수록 자신의 직무와 조직에 참여하고 몰두하는 것에 가치를 부여하고 간호조직에 대한 자부심과 애착심이 강해지므로 가능한 한 분배공정성 및 절차공정성을 높게 지각하도록 하는 전략이 요구된다.

분배공정성 및 절차공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해서 다중회귀분석을 한 결과 두 가지 공정성 모두 직무몰입과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며 특히 절차공정성이 분배공정성보다 직무몰입과 조직몰입에 더 큰 영향을 준 것으로 나타나 타 직종의 종사자 등을 대상으로 이루어진 정범구(1993)의 연구에서 분배공정성 인식보다는 절차공정성 인식이 조직몰입에 더 큰 영향을 미친다는 결과와 일치되며, 이라나(2003)의 연구에서도 절차공정성이 분배공정성에 비해 조직몰입에 더 큰 영향력을 가진 변인임을 확인해 주었던 연구결과와 일치되고 있다. 또한 이는 McFarlin and Sweeney(1992)가 분배공정성은 직무만족이나 임금만족과 같은 개인적인 결과변수에 영향을 주는 반면에 절차공정성은 조직몰입 및 상사에 대한 평가 등과 같은 조직성과변수에 영향을 미친다고 제시한 결과와 일치됨으로써 본 연구를 뒷받침해 주고 있다. 또한 임준철과 윤정구(1998)의 연구에서도 직무만족에 대해서는 절차공정성과 분배공정성 모두 거의 영향력의 차이는 없는 것으로 나타났으나, 조직몰입에 대해서는 절차공정성만이 직접적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구를 지지해주고 있다.

그리고 분배공정성과 절차공정성이 직무몰입에 대해서는 37.5%의 설명력을, 조직몰입에 대해서는 40.4%의 설명력이 있는 것으로 비교적 높게 나타났는데, 이는 이라나(2003)의 연구에서 조직몰입에 대한 설명력이 37.9%인 것과 비교하면 사회복지사 보다는 간호사가 더 높은 것으로 나타나 간호조직에서 분배공정성과 절차공정성이 이루어질수록 조직몰입이 향상되며 기관으로부터 받고 있는 보상 및 업무의 분배가 공정할수록, 의사결정 과정이나 절차가 공정할수록 간호사들은 자신이 속한 조직에 대하여 충성심을 느끼는 정도가 향상됨을 보여 주고 있다.

본 연구결과를 토대로 병원조직에서 간호사들이 지각한 조직공정성은 직무몰입과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요인이라는 것과 절차공정성이 간호사들의 직무몰입과 조직몰입에 대해 분배공정성보다 큰 예측력을 지니고 있음을 알 수 있다. 간호사들이 직무와 조직에 몰입하기 위해서는 물질적인 보상의 결과인 분배의 공정성과 보상을 결정하는 절차의 공정성 모두가 확보되어야 함을 확인하였다. 또한 분배공정성보다는 절차공정성이 조직구성원의 직무몰입과 조직몰입을 강화시킬 수 있음을 보여줌으로써 조직구성원들의 욕구가 새로운 패러다임으로 전환되었음을 지적해주는 것이라고 볼 수 있다. 따라서 간호관리자는 분배공정성의 확보를 위해서 간호사들의 보상체계를 개인의 성과 및 능력과 연계시켜 조직성과를 향상시켜야 하며 절차공정성의 확보를 위해서는 인사고과에서의 신뢰성과 타당성을 확보하고 평가제도를 효율적으로 관리하기 위해서 적절한 평가요소의 설계 및 평가의 피드백 강화 그리고 고과자 훈련 등의 측면에서 운영상의 공정성이 확보되도록 노력해야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사들이 지각한 조직공정성 정도를 알아보고 그 분배공정성과 절차공정성이 결과변수인 직무몰입 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 검증하기 위하여 시도되었다. 연구대상자는 서울, 경기, 충청 지역에 소재한 7개 종합병원에 근무하는 간호사 336명을 임의표출 하였으며 연구의 목적을 설명하고 참여를 희망하는 간호사로 선정하였고 자료수집 기간은 2004년 3월 15일부터 4월 16일까지 총 5주간 이루어졌다. 자료분석 방법은 SPSS 통계프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로, 간호사가 지각한 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입 및 조직몰입 정도는 평균과 표준편차로, 분배공정성 및 절차공정성과 직무몰입, 조직몰입간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로, 간호사가 지각한 분배공정성, 절차공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향은 multiple regression analysis

를 이용하여 분석하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

- 대상자가 지각한 분배공정성 정도는 평균평점 2.77±.67점, 절차공정성 정도는 평균평점 2.74±.56점, 직무몰입 정도는 평균평점 3.26±.53점, 그리고 조직몰입 정도는 평균평점 3.30±.57 점이었다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성은 연령(F=5.28, p=.001), 근무기간(F=4.76, p=.000), 직위(F=7.09, p=.000), 교육정도(F=3.36, p=.036) 및 결혼상태(t=3.35, p=.001)에서, 절차공정성은 연령(F=3.77, p=.011)과 직위(F=7.90, p=.000)에서, 직무몰입에서는 연령(F=11.16, p=.000), 근무기간(F=6.55, p=.000), 직위(F=5.67, p=.000), 교육정도(F=3.67, p=.027) 및 결혼상태(t=5.72, p=.000)에서, 그리고 조직몰입에서는 연령(F=7.67, p=.000), 근무기간(F=5.29, p=.000), 직위(F=6.62, p=.000), 결혼상태(t=4.55, p=.000) 및 종교(t=2.10, p=.036)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
- 분배공정성, 절차공정성, 직무몰입 및 조직몰입간의 상관관계를 분석한 결과 분배공정성과 직무몰입(r=.188, p<.01), 분배공정성과 조직몰입(r=.264, p<.01), 그리고 절차공정성과 직무몰입(r=.231, p<.01), 절차공정성과 조직몰입(r=.296, p<.01), 직무몰입과 조직몰입(r=.314, p<.01)간에 역시 통계적으로 유의한 순상관관계가 있었다.
- 분배공정성과 절차공정성 모두 직무몰입에 유의한 영향을 미치고 있으며 직무몰입은 37.5%의 설명력이, 그리고 조직몰입은 40.4%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 직무몰입에는 분배공정성보다 절차공정성(β=.188, p=.003)이, 역시 조직몰입에서도 분배공정성보다 절차공정성(β=.219, p=.001)이 더 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 토대로 간호사들의 직무몰입과 조직몰입을 향상시키기 위하여 절차공정성을 확보하는 전략 수립을 통하여 조직의 성과를 높일 것과 조사대상 기관 선정에서 500명상 이상의 종합병원만을 기준으로 하였는데 조직유형별, 병상 수별, 그리고 지역별로 조직공정성 지각의 차이를 검증하는 반복연구 및 타 직종과의 비교연구를 시도할 것과 마지막으로 조직공정성에 영향을 미치는 제 요인과 이들 변수간의 관계를 확인하는 후속연구를 제안한다.

참고문헌

김명숙, 박영배 (1999). 병원조직에서 직무특성이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, *대한간호학회지*, 29(6), 1434-1444.
 김명숙, 박영배 (2001). 임상간호사의 성격특성에 따른 변혁적

리더십과 직무몰입과의 관계, *한국보건간호학회지*, 15(2), 249-261.
 김무호 (1995). *조직몰입과 직무몰입이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 국내 자동차 산업을 중심으로* 연세대학교 경영대학원 석사학위논문.
 김정희 (1996). 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석. *간호행정학회지*, 2(1), 125-139.
 김영임 (2002). *공정성 지각과 조직몰입이 간호서비스 이행 정도에 미치는 영향* 조선대학교 환경보건대학원 석사학위논문.
 김정아 (1997). *간호사의 보상적합도와 직무몰입·조직몰입 정도간의 관계 연구* 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
 김하겸 (2003). *공정성 지각이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구* 금오공과대학교 산업대학원 석사학위논문.
 김형희 (2004). *중소병원 임상간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 및 자기효능감* 충남대학교 보건대학원 석사학위논문.
 김혜옥, 이병숙 (2001). 병임상간호사의 간호조직몰입과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 7(1), 85-95.
 나풍운 (1998). *조직공정성 지각이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증적 연구* 연세대학교 경영대학원 석사학위논문.
 대한간호협회 (2002). *간호사의 연령별 취업률 통계자료*.
 박월륜 (2004). *간호사가 지각한 공정성과 조직유효성 관계에서 조직시민행동의 영향* 인제대학교 대학원 석사학위논문.
 은광석 (2001). *정신병원 구성원의 공정성 지각과 관련한 조직몰입과 이직의도의 영향요인* 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
 이돈효 (2002). *조직공정성이 부하들의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향* 전남대학교 경영대학원 석사학위논문.
 이라나 (2003). *공정성과 조직몰입의 관계에 관한 연구* 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
 이영옥, 권명순 (2004). 임상간호사의 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입. *간호행정학회지*, 10(4), 459-472.
 이 황 (2002). *병원간호조직유효성의 관련요인 자기효능감·상사에 대한 신뢰 중심으로* 연세대학교 대학원 박사학위논문.
 이혜진, 김숙녕, 손인순, 한상숙 (2000). 간호사의 특성이 직무만족도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 6(1), 5-18.
 임준철, 윤정구 (1998). 분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 차별적 영향에 관한 연구 : 문화적 맥락이 조직성원의 행위성향에 미치는 영향을 중심으로, *경영학연구*, 27(1), 93-111.

- 임지영 (2005). 동기-위생요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 11(3), 243-254.
- 장은미 (1995). 정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교연구. *한국인사관리학회지*, 19, 301-321.
- 전길정, 이명하 (2001). 간호사의 부사이동에 대한 만족과 조직몰입의 관계. *간호행정학회지*, 7(1), 127-144.
- 정범구 (1993). *인사관리 시스템에 대한 공정성인식의 결정요인과 결과요인에 관한 연구*. 서울대학교 박사학위논문.
- 조국행 (2001). *공정성이 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구*. 호서대학교 대학원 박사학위논문.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1988). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Acad of Manage Review*, 13, 288-300.
- Brooke, P. D., Russell, W., & Price, J. L. (1988). Discriminant validation of measure of job satisfaction, job involvement and organizational commitment. *J of Appl Psychol*, 73(2), 47-55.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., Muller, C. W., & McCloskey, J. C. (1985). Determinants of turnover among nursing department employees. *Res in Nurs & Health*, 8(4), 397-411.
- Folger, R. (1987). Distributive and procedural justice in the workplace. *Soc Justi Res*, 1, 143-159.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Acad of Manage J*, 32, 115-130.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *J of Appl Psychol*, 67, 341-349.
- Knoop, R. (1995). Relationship among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *J of Psychol*, 129(6), 643-649.
- Leventhal, G. S. (1976). *Fairness in social relationships*, in J. W. Thibaut J. C. Spence & R. C. Carson(Eds), *Contemporary topics in social psychology*, Morristown, N. J. : General Learning Press, 211-239.
- Leventhal, G. S. (1980). *What should be done with equity theory?*, In K. G. Gergen, M. S. Greenberg and R. H. Willis(Eds), *Social exchange : Advances in Theory and Research*, New York : Plenum Press, 27-55.
- Mathieu J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol Bulletin*. 108, 171-194.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Acad of Manage J*, 35, 626-637.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manage Rev*, 1, 16-98.
- Mooreman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors : Do fairness perceptions influence employee citizenship. *J of Appl Psychol*, 76, 845-855.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage : The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York : Academic Press.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*, Marshfield, M. A. ; Pittman.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Noel, T. W. (1997). The effect of ethical frameworks on perceptions of organizational justice. *Acad of Manage J*, 40, 1190-1207.
- Tyler, T. R. (1987). Conditions leading to value expressive effects in judgements of procedural justice: A test of four models. *J of Person and Soc Psychol*, 52, 333-344.

The Influence of Organizational Justice on Job Involvement and Organizational Commitment Perceived by Nurses

Kim, Myoung Sook¹⁾ · Park, Young Bae²⁾

1) Associate Professor, Department of Nursing, Semyung University

2) Professor, Department of Business Administration, Semyung University

Purpose: The purpose of this study was to identify the effects of organizational justice(distributive justice and procedural justice) on job involvement and organizational commitment in nurses. **Method:** The subjects were 336 nurses who were working at the 7 hospitals with over 500 beds. The data were collected using structured questionnaire from Mar. 15 to April 16 of 2004. For data analysis, the SPSS/PC program was used. **Results:** The mean score of distributive justice was 2.77, procedural justice was 2.74, job involvement was 3.26, and organizational commitment was 3.30. The distributive justice were positively correlated with job involvement ($r=.188$, $p<.01$) and organizational commitment($r=.264$, $p<.01$), the procedural justice were positively correlated with job involvement($r=.231$, $p<.01$) and organizational commitment($r=.296$, $p<.01$) in nurses. The organizational justice explained 37.5% of the job involvement and 40.4% of the organizational commitment. The procedural justice was shown to exert even more significant effect on both job involvement($\beta=.188$, $p=.003$) and organizational commitment($\beta=.219$, $p=.001$) rather than distributive justice. **Conclusion:** The procedural justice was ascertained to influence on job involvement and organizational commitment rather than distributive justice in nurses. Therefore, the nursing manager must develop to promote the procedural justice perception of the nurses in order to enhance the job involvement and organizational commitment.

Key words : Organizational justice, Job involvement, Organizational commitment

• Address reprint requests to : Kim, Myoung Sook

Department of Nursing, Semyung University

579, SinWolDong, Jecheon, ChungBuk 390-711, Korea

Tel: +82-43-649-1354 Fax: +82-43-649-1785 E-mail: 629arin@portal.semyung.ac.kr