간호행정학회지 제13권 제4호, 2007년 12월
J Korean Acad Nurs Admin Vol.13 No.4, 492-500, December, 2007

종합병원 종사자의 보상공정성 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

박 현 숙[1)]

서 론

연구의 필요성

최근 우리나라 병원들은 의료서비스에 대한 환자들의 기대와 요구 증가, 의료기관 간의 치열한 경쟁 및 의료시장 개방 등의 급격한 의료 환경 변화를 경험하고 있다. 이러한 상황 속에서 병원은 생존과 발전을 위해서 의료서비스 질을 높이고 조직의 핵심 역량을 강화하여 병원의 경쟁력을 높이는 것이 무엇보다 중요하다. 병원은 자체 경쟁력을 갖추기 위해 다양한 활동들을 계획하고 실행하고 있다. 이러한 노력들은 결국 조직구성원에 의해 이루어지므로 병원은 조직의 목표달성에 필요한 우수한 인력을 확보하고 유지해야 하며, 그들이 자신의 직무 수행에 최선을 다하고 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 동기부여해야 한다. 동기부여는 구성원들로 하여금 자신의 업무를 보다 창조적이고 적극적으로 수행하도록 하며 성과를 높이고 더 나아가 조직변화의 추진력으로 작용하므로 조직 경쟁력 제고의 주요 요인이라 할 수 있다(김인숙 등, 2003).

보상은 조직구성원의 태도 및 행동에 영향을 미치는 중요한 동기부여 요인이다(김정아, 1997; 서인덕과 정시영, 2007). 구성원들은 조직과의 고용조건에 관한 계약에 의해 조직에 노동력을 제공하고 그에 따른 보상을 받는다. 보상에는 임금 및 복리후생을 포함한 금전적 보상과 성취감, 도전감, 책임, 인정, 확신감 등의 비금전적 보상이 있으며, 이러한 보상은 구성원 개인의 측면에서 보면 자신의 노력에 대한 대가이고 생계를 유지하기 위한 수단이며 더 나아가 개인의 삶의 질에도 영향을 미치는 중요한 문제이다(김인숙 등, 2003; 전옥규, 2006). 구성원들은 조직 내에서 자신의 노력과 성과에 대한 정확한 평가를 바탕으로 공정한 보상이 이루어진다고 생각할 때 근로의욕이 높아지고 조직의 목표달성을 위한 활동에 적극적으로 참여하게 된다. 하지만 이것이 충족되지 않았을 때 직무에 대한 만족도가 낮아지고 바람직하지 않는 근로자 행동을 하게 되며 심하면 조직을 이탈하게 된다(이용규와 정석환, 2007; 한광현, 2006). 따라서 구성원들의 보상공정성 지각은 조직측면에서도 중요한 인적자원관리 요소라 할 수 있다.

보상공정성은 분배공정성과 절차공정성 개념으로 설명된다. 분배공정성은 개인이 받은 보상의 양에 대한 것이고 절차공정성은 그 보상의 양을 결정하는 과정 내지 절차에 관한 공정성을 의미한다(이종법과 이만규, 2005). 분배공정성에 의하면 보상을 받는 사람은 그들이 투입한 노력에 상응하는 보상을 기대하며(Homans, 1961), 자신의 투입(input) 대 그 결과(output)를 다른 사람의 투입 대 결과와 비교하여 그 비율이 같다면 공정함을 경험하고, 상이하다면 불공정을 경험한다. 결국 분배공정성은 의사결정 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금, 승진, 조직 내에서의 안정 등의 결과에 대한 분배와 관련하여 조직 구성원들이 느끼는 공정성의 지각 정도를 의미한다(Rutte & Messick, 1995).

절차공정성은 보상분배에 관한 결정이 공정한 절차에 따라 이루어지는가에 관한 공정성 지각으로(Moorman, 1991), 개인의 노력에 대한 대가로 조직이 부여하는 물질적인 보상의 크기를 결정하는데 사용된 수단의 공정성을 지각하는 정도를

주요어 : 공정성, 직무만족, 조직몰입
1) 경운대학교 간호학과 전임강사(교신저자 E-mail: phs@ikw.ac.kr)
투고일: 2007년 10월 5일 심사완료일: 2007년 12월 15일

의미하며, 구성원들의 보상에 대한 공정성 지각은 단지 결과에 의해서만 좌우되는 것이 아니라 그 결과가 나오기까지의 과정 및 절차가 얼마나 공정한가에도 영향을 받는다(Folger & Konovsky, 1989). 이를 종합하면 구성원의 보상공정성에 대한 지각은 분배공정성과 절차공정성 둘 다의 측면에서 고려되어야 함을 보여주고 있다. 보상의 결과 측면인 분배공정성과 보상의 수단과 절차 측면인 절차공정성이 어떻게 조직 구성원의 태도와 행동에 영향을 미치며 조직의 성과와 관련되는지를 규명함으로써 구성원을 위한 보다 효과적인 보상 전략을 계획하고 실행하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 분배공정성과 절차공정성에 관한 선행연구를 살펴보면, 서인덕과 정시영(2007)은 기업의 종업원을 대상으로 한 연구에서 분배공정성과 절차공정성은 직무만족, 조직몰입과 관련성이 있는 것으로 보고 하였고, 기업 종업원을 대상으로 한 임준철과 윤정구(1998)에서는 분배공정성과 절차공정성은 직무만족에 영향을 미치고, 조직몰입에는 절차공정성만이 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고 하였다. 또한 McFarlin & Sweeney(1992)는 금융업 종사자의 연구에서 절차공정성과 분배공정성 모두가 조직몰입에 유의적인 영향을 미치나 분배공정성은 직무만족과 임금만족에, 절차공정성은 조직몰입과 상사에 대한 평가 등에 더 큰 영향력을 미치는 것으로 보고 하였다. 이를 통해서 볼 때 분배공정성과 절차공정성은 직무만족과 조직몰입과 관련성이 있는 것으로 제시되고 있으나 연구 대상에 따라 다양한 결과들이 나타나므로 더 많은 연구가 필요한 실정이다.

한편 병원조직에서의 분배공정성과 절차공정성과 관련 있는 연구들은 주로 임상간호사만을 대상으로 한 연구들(김정아, 1997; 김명숙과 박영배, 2006; 서영준과 고종욱, 2004)로 병원 종사자를 대상으로 한 연구는 많지 않다. 그러므로 본 연구에서는 병원 종사자들이 보상공정성을 어떻게 지각하는지를 파악하고 더 나아가 분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하고자 한다.

연구의 목적

본 연구는 종합병원 종사사의 보상공정성 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위함이며 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입간의 관계를 파악한다.
- 분배공정성, 절차공정성 및 일반적 특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

용어의 정의

● 분배공정성

분배공정성은 구성원들이 조직에 기여한 대가로 받게 되는 보상의 총량이 그들의 조직에 대한 기여에 비해 얼마나 적절한 것인가에 대한 지각 정도를 의미하는 것으로(전옥규, 2006), 본 연구에서는 Price & Muller(1986)가 개발한 6문항을 전옥규(2006)가 4문항으로 수정・보완한 도구를 사용하여 측정한 점수다.

● 절차공정성

절차공정성은 구성원들이 조직 내 보상 결정 과정에서 사용되는 수단이나 절차가 얼마나 공정하게 지각되고 있는가의 정도를 의미하는 것으로(전옥규, 2006), 본 연구에서는 Moorman (1991)이 개발하고 김안드레아(2004)가 수정・보완하여 사용한 6문항의 척도를 본 연구자가 연구 목적에 맞게 5문항으로 재구성하여 측정한 점수다.

● 직무만족

직무만족은 직무에 대한 태도의 하나로서 조직구성원의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태로(신유근, 1985), 본 연구에서는 이명하(1998)의 도구를 본 연구 목적에 맞게 수정하여 측정한 점수이다.

● 조직몰입

조직몰입은 자기가 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신을 의미하며(Mowday, Steer, & Poter, 1979), 본 연구에서는 Mowday et al.(1979)이 개발하고 문숙자(2007)가 사용한 도구를 본 연구 목적에 맞게 수정・보완하여 측정한 점수다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 종합병원 종사자의 보상공정성 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위한 횡단적 조사 연구이다.

연구 대상

본 연구는 경북·대구에 있는 4개의 종합 병원에 근무하는 직원 181명(간호사, 의사, 의료기사, 행정·관리직 등)을 대상으로 하였다. 대상자에게 연구의 목적을 설명하고 연구에 참여를 허락한 자로 하였다.

연구 도구

● 분배공정성

분배공정성을 측정하기 위해 Price & Muller(1986)가 개발하고 전옥규(2006)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 측정도구는 업무 책임, 투입된 노력, 업무성과, 스트레스와 긴장에 따른 보상수준의 총 4문항 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다'는 5점, '전혀 그렇지 않다'는 1점으로 점수가 높을수록 분배공정성이 높음을 의미한다. 전옥규(2006)의 연구에서의 신뢰도 chronbach's α=.941이고 본 연구에서의 신뢰도는 chronbach's α =.926 이다.

● 절차공정성

절차공정성을 측정하기 위해 Moorman(1991)이 개발한 도구를 김안드레아(2004)가 수정·보완한 6문항의 도구를 본 연구의 목적에 맞게 5문항으로 재구성하여 사용하였다. 각각의 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다'는 5점, '전혀 그렇지 않다'는 1점으로 점수가 높을수록 절차공정성이 높음을 의미한다. 김안드레아(2004)의 연구에서의 신뢰도 chronbach's α= .881. 이고 본 연구에서의 신뢰도는 chronbach's α= .750 이다.

● 직무만족

직무만족을 측정하기 위해 이명하(1998)의 도구를 연구 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 측정도구는 총 7문항 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다'는 5점, '전혀 그렇지 않다'는 1점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 이명하(1998)의 연구에서의 신뢰도 chronbach's α= .81 이고 본 연구에서의 신뢰도는 chronbach's α= .850 이다.

● 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 Mowday et al.(1979)이 개발하고 문숙자(2007)가 사용한 도구를 본 연구 목적에 맞게 수정·보완하여 측정하였다. 측정도구는 애착 3문항, 동일시 2문항, 근속 2문항으로 총 7문항 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다'는 5점, '전혀 그렇지 않다'는 1점으로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 문숙자(2007)의 연구에서의 신뢰도 chronbach's α= .886이고 본 연구에서의 신뢰도는 chronbach's α= .914 이다.

자료 수집 방법 및 절차

자료 수집은 연구자가 먼저 병원을 방문하여 간호부의 사전허락을 받은 후 실시하였다. 대상자에게 본 연구의 목적과 방법을 설명하고, 연구에 참여하기로 허락한 자에 한해서 구조화된 설문지를 배부하여 기록하게 한 후 회수하였다. 배부된 190부의 설문지 중에서 총 187부의 설문지를 회수하였고, 이 중 자료 분석에 부적절한 6부를 제외하고 181부를 분석에 사용하였다. 자료수집 기간은 2007년 10월 4일부터 10월 24일 까지였다.

자료 분석 방법

본 연구의 자료처리는 SPSS WIN 12.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 대상자의 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입 정도는 t-test, ANOVA 및 Scheffe' test로 분석하였다.
- 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 분배공정성, 절차공정성 및 일반적 특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향은 Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 성별은 여자가 81.2%로 남자보다 더 많았고, 연령은 30-39세가 53.6%로 가장 많았고, 29세 이하 26.0%, 40세 이상 20.4%였다. 근무기간은 9년 이상이 45.3%로 가장 많았고, 6-9년 미만 23.2%, 3-6년 미만 17.1%, 3년 미만 14.4% 순이었다. 직종은 간호사가 75.1%, 기타 직종(의사, 의료기사, 행정·관리직)은 24.9%이었다. 직위는 일반직원이 74.0%였고, 계장급이상은 26.0%였다.

분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입 정도

대상자의 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입 정도는 <표 2>와 같다.

분배공정성 정도는 5점 척도 기준으로 평균 3.23±.63이었고,

절차공정성 정도는 평균 3.05±.79 이었다. 직무만족 정도는 평균 2.73±.72이었고, 조직몰입 정도는 평균 2.65±.65이었다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (n=181)

특 성	구 분	실 수	백분율(%)
성별	남	34	18.8
	여	147	81.2
연령	29세 이하	47	26.0
	30-39세	97	53.6
	40세 이상	37	20.4
근무기간	3년 미만	26	14.4
	3-6년 미만	31	17.1
	6-9년 미만	42	23.2
	9년 이상	82	45.3
직종	간호사	136	75.1
	기타 직종	45	24.9
직위	계장급이상	47	26.0
	일반직원	134	74.0

<표 2> 대상자의 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입 정도 (n=181)

	최소값	최대값	평균	표준편차
분배공정성	1.00	5.00	3.23	±.63
절차공정성	1.00	4.86	3.05	±.79
직무만족	1.00	5.00	2.73	±.72
조직몰입	1.00	4.80	2.65	±.65

일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입

대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입의 차이는 <표 3>과 같다. 분배공정성은 직종(t=-2.52, p=.013)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 분배공정성은 간호사는 평균 2.65, 의사, 의료기사 및 행정·관리직을 포함한 기타 직종은 평균 2.96으로 간호사가 다른 직종에 비해 분배공정성을 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 그 외의 일반적 특성에 따른 분배공정성정도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

일반적 특성에 따라 절차공정성 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

직무만족은 성별(t=2.68, p=.008), 근무기간(F=4.16, p= .007), 직종(t=-2.47, p=.014), 직위(t=2.3, p=.022)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 성별에서 남성은 평균 3.48, 여성은 3.17로 남성의 직무만족 정도가 높았고, 직종은 간호사는 평균 3.16, 기타 직종은 3.43으로 간호사의 직무만족 정도가 낮았다. 또한 직위에서 계장급이상은 평균 3.41, 일반직원은 평균 3.17로 계장급이상 병원종사자의 직무만족 정도가 높았다. 사후검정 결과 근무기간이 3년 미만은 평균 3.41, 6-9년 미만은 평균 3.11로 3년 미만 병원종사자의 직무만족 정도가 높았고, 9년 이상은 평균 3.33, 3-6년 미만은 평균 2.95로 9년 이상 병원종사자의 직무만족 정도가 높았다.

조직몰입은 성별(t=3.87, p<.001), 연령(F=13.30, p<.001), 근무기간(F=6.01, p= .001), 직종(t=-4.26, p<.001), 직위(t=4.35, p<.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 성별에서 남성은 평균 3.50, 여성은 평균 2.94로 남성의 조직몰입 정도가 높았고, 직종은 간호사는 평균 2.91, 기타 직종은 평균 3.46으로 간호사의 조직몰입 정도가 낮았다. 또한 직위는 계장급이상은 평균 3.46, 일반직원은 평균 2.90으로 계장급이상의 병원종사자의 조직몰입 정도가 높았다. 사후검정 결과 연령이 40세 이상은 평균 3.55로 29세 이하는 평균 2.77, 30-39세는 평균 2.98로 40세 이상 병원종사자의 조직몰입정도가 다른 집단에 비해 높았다. 근무기간은 9년 이상은 평균 3.27,

<표 3> 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입 (n=181)

특성	구분	분배공정성		절차공정성		직무만족		조직몰입	
		평균±SD	t or F(P) Scheffe' test	평균±SD	t or F(P) Scheffe' test	평균±SD	t or F(P) Scheffe' test	평균±SD	t or F(P) Scheffe' test
성별	남	2.90±.66	1.58 (.121)	2.76±.61	1.05 (.297)	3.48±.53	2.68 (.008)**	3.50±.65	3.87 (<.001)***
	여	2.69±.73		2.63±.66		3.17±.63		2.94±.78	
연령	29세 이하[a]	2.72±.89		2.68±.67		3.11±.70		2.77±.88	
	30-39세[b]	2.66±.68	1.46 (.234)	2.62±.64	.34 (.713)	3.25±.62	1.32 (.271)	2.98±.73	13.30 (<.001)***
	40세 이상[c]	2.89±.53		2.69±.66		3.33±.55		3.55±.55	a,b<c
근무	3년 미만[a]	2.99±.81		2.80±.61		3.41±.66		3.10±.69	
기간	3-6년 미만[b]	2.49±.82	2.33 (.076)	2.48±.69	1.18 (.318)	2.95±.73	4.16 (.007)**	2.64±.89	6.01 (.001)**
	6-9년 미만[c]	2.74±.68		2.68±.62		3.11±.58	c<a, b<d	2.88±.82	b<d
	9년 이상[d]	2.72±.64		2.66±.66		3.33±.56		3.27±.68	
직종	간호사	2.65±.70	-2.52 (.013)*	2.61±.62	-1.43 (.155)	3.16±.62	-2.47 (.014)*	2.91±.76	-4.26 (<.001)***
	기타 직종	2.96±.72		2.77±.72		3.43±.62		3.46±.70	
직위	계장급이상	2.85±.62	1.34 (.181)	2.70±.68	.59 (.557)	3.41±.51	2.3 (.022)*	3.46±.64	4.35 (<.001)***
	일반직원	2.68±.75		2.64±.64		3.17±.65		2.90±.78	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

<표 4>분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계 (n=181)

	분배공정성(p)	절차공정성(p)	직무만족(p)	조직몰입(p)
분배공정성	1.000			
절차공정성	.651(<.001)***	1.000		
직무만족	.612(<.001)***	.485(<.001)***	1.000	
조직몰입	.527(<.001)***	.459(<.001)***	.714(<.001)***	1.000

***p＜.001

3-6년 미만은 평균 2.64로 9년 이상 병원종사자의 조직몰입정도가 높았다.

분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계

대상자의 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계는 <표 4>와 같다. 분배공정성과 절차공정성(r=.651, p＜.001), 분배공정성과 직무만족(r=.612, p＜.001), 분배공정성과 조직몰입(r=.527, p＜.001)간에 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 절차공정성과 직무만족(r=.485, p＜.001), 절차공정성과 조직몰입(r=.459, p＜.001), 직무만족과 조직몰입(r=.714, p＜.001)간에도 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직무만족 영향 요인

종합병원 종사자의 분배공정성과 절차공정성 지각이 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위해 분배공정성과 절차공정성을 독립변인으로 하여 단계적 회귀분석을 사용하였다. 또한 일반적 특성에 따른 직무만족 정도에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 성별, 근무기간, 직종, 직위를 독립변인으로 포함하였고, 성별, 직종 및 직위는 가변수(dummy variable)로 처리하여 분석하였다. 독립변인 간에 r= .485- .612의 상관관계를 보여 다중공선성 검증을 실시하였다. 공차한계가 .517- .998로 0.1이상이었고, 분산팽창요인값(VIF)은 1.014-1.734로 10이하로 나타나 다중공선성의 문제를 배제할 수 있었다. 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson검정을 실시한 결과 d값이 1.770로 1.75보다 높게 나타나 자기 상관은 없었다. 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 분배공정성, 절차공정성, 성별, 근무기간, 직종, 직위를 독립변인으로 투입한 결과 직무만족과 관련된 변인은 분배공정성(β=.598, p<.001) 37.5%, 성별(β=.127, p=.032) 1.6%의 설명력을 나타내 이들 변인은 총 39.1%의 설명력을 나타냈다.

조직몰입 영향 요인

종합병원 종사자의 분배공정성과 절차공정성 지각이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 분배공정성과 절차공정성을 독립변인으로 하여 단계적 회귀분석을 사용하였다. 또한 일반적 특성에 따른 조직몰입에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 성별, 연령, 근무기간, 직종, 직위를 독립변인으로 포함하였고, 성별, 직종, 직위는 가변수(dummy variable)로 처리하여 분석하였다. 독립변인 간에 r= .459- .527의 상관관계를 보여 다중공선성 검증을 실시하였다. 공차한계가 .569-939로 0.1이상이었고, 분산팽창요인값(VIF)는 1.064-1.756로 10이하로 나타나 다중공선성의 문제를 배제할 수 있었다. 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson검정을 실시한 결과 d값이 1.935로 1.75보다 높게 나타나 자기 상관은 없었다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 분배공정성, 절차공정성, 성별, 연령, 근무기간, 직종, 직위를 독립변인으로 투입한 결과 조직몰입과 관련된 변인은 분배공정성(β=.345, p<.001) 27.8%, 연령(β=.272, p<.001) 8.9%, 절차공정성(β=.219, p=.005) 2.8%, 성별(β=.159, p=.008) 2.4%의 설명력을 나타내 이들 변인은 총 41.8%의 설명력을 나타냈다.

<표 5>직무만족에 영향을 미치는 요인 (n=181)

변수	β	t	p	R^2	F	p
분배공정성	.598	10.152	<.001	.375	57.166	<.001
성별*	.127	2.161	.032	.391		

* dummy variable

<표 6> 조직몰입에 영향을 미치는 요인 (n=181)

변수	β	t	p	R^2	F	p
분배공정성	.345	4.530	<.001	.278	31.651	<.001
연령	.272	4.599	<.001	.366		
절차공정성	.219	2.887	.005	.395		
성별*	.159	2.686	.008	.418		

* dummy variable

논 의

본 연구는 병원 종사자가 지각한 분배공정성, 절차공정성, 직무만족과 조직몰입 정도를 파악하고 분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다.

분배공정성 정도는 5점 만점에 평균 3.23점, 절차공정성은 평균 3.05로 나타나 간호사를 대상으로 한 우진희와 고명숙(2003)의 2.00점과 2.32점, 김명숙과 박영배(2006)의 2.77점과 2.74점보다 높게 나타났다. 이는 본 연구가 간호사뿐만 아니라 의사, 의료기사, 행정·관리직의 다른 직종도 포함되었기 때문인 것으로 생각된다.

직무만족 정도는 5점 만점에 평균 2.73점, 조직몰입 정도는 평균 2.65로 나타나 직무만족과 조직몰입 정도가 전반적으로 낮았다. 직무만족과 조직몰입은 병원 종사자의 직무에 대한 긍정적인 태도와 조직에 대한 애착과 열심히 일하고자 의지를 나타내므로(신유근, 1985; Mowday et al., 1979), 병원 관리자는 의료서비스의 질을 향상시키고 병원조직의 유효성을 높이기 위해 구성원의 직무만족과 직무몰입을 높이기 위한 방안을 모색해야 할 것이다.

대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성을 살펴보면, 간호사는 평균 2.65, 의사, 의료기사 및 행정·관리직을 포함한 기타 직종은 평균 2.96으로 간호사가 다른 직종에 비해 분배공정성을 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 이는 간호사가 자신의 노력, 업무성과, 책임, 스트레스 및 긴장감을 고려할 때 그에 따른 보상의 정도가 낮은 것으로 지각하고 있음을 보여주고 있다. 적절하고 공정한 보상이 개인의 동기부여에 중요한 요인임을 감안한다면 효과적인 보상전략이 요구된다.

일반적 특성에 따라 절차공정성 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 우진희와 고명숙(2003)의 연구에서는 연령, 근무기간, 직위에 따라 차이가 없는 것으로, 김명숙과 박영배(2006)는 연령이나 직위에 따라 차이가 있는 것으로 나타나 반복연구가 필요하다.

일반적 특성에 따른 직무만족은 성별에서 남성은 평균 3.48, 여성은 3.17로 남성의 직무만족 정도가 높은 것으로 나타나 병원 종사자를 대상으로 한 연구(이윤현, 2007; 전정희, 2006)에서 성별 간에 차이가 없었던 결과와는 다르게 나타났다. 근무기간에 따른 직무만족 정도는 3년 미만(3.41)인 경우가 가장 높게 나타났고, 9년 이상(3.33), 6-9년 미만(3.11), 3-6년 미만(2.95) 순으로 나타났다. 이는 3년 미만의 근무 경력 구성원들의 경우 자신의 새로운 직무에 적응해나가는 시기로 업무, 임금, 승진, 인정, 작업환경, 동료 등에 대해 전반적으로 긍정적인 감정태도를 가지고 있는 것으로 생각된다. 또한 근무기간이 9년 이상의 경우 직무만족 정도가 높았던 결과는 안혜경과 강인순(2006)의 연구 결과에 부합되며 근무경력이 높은 경우 자신의 기술과 지식을 바탕으로 하여 효과적으로 업무를 수행하며 그에 따른 보상과 인정을 받을 기회가 많아져 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 사료된다. 직종에 따른 직무만족 정도는 간호사는 평균 3.16, 기타 직종은 3.43으로 간호사의 경우 다른 직종에 비해 전반적으로 낮게 나타난 결과는 전정희(2006)와 이윤현(2007)의 연구결과와 일치한다. 김순현과 이미애(2006)의 연구에서 간호사는 직무만족과 관련된 요인인 보수, 행정, 자율성, 상호작용, 업무요구 및 전문성 중에서 특히 전문성을 낮게 지각하고 있다고 하였고, 김민정과 김순재(1997)는 간호사의 경우 직업에 대한 긍지는 높으나 승진에 대한 불만이 높다고 하였다. 이러한 연구를 고려할 때 간호사의 직무만족을 높이기 위한 다양한 전략이 요구되지만 특히 자기개발을 통한 전문성 신장과 승진기회 확충 등의 노력이 필요함을 보여주고 있다. 직위에서 계장급이상은 평균 3.41, 일반직원은 평균 3.17로 계장급이상 병원종사자의 직무만족 정도가 높았던 결과는 안혜경과 강인순(2006)의 결과와도 일치하며 직위가 높을수록 일반직원에 비해 성취감, 인정, 책임감, 보수, 승진 등과 관련된 개인의 욕구충족 정도가 높은 것으로 해석할 수 있다.

조직몰입은 성별에서 남성은 평균 3.50, 여성은 평균 2.94로 남성의 조직몰입 정도가 더 높은 것으로 나타난 결과는 은광석(2001)의 연구와 일치한다. 이는 여성에 비해 남성이 직장에 대해 더 많은 애착, 조직의 가치와 목표에 대한 일체감, 계속적으로 근무하려는 의지를 가지고 있음을 보여주고 있다. 연령이 40세 이상 병원 종사자의 조직몰입정도가 다른 집단에 비해 높았던 결과는 안혜경과 강인순(2006)의 연구와 일치하며 이는 나이가 많아짐에 따라 다른 조직으로의 이동 가능성이 줄어들고 자신의 조직에 애착을 가지고 조직에 몰입하게 되는 것으로 볼 수 있다(문인오, 2005). 근무기간은 9년 이상 병원종사자의 조직몰입정도가 높았던 결과는 연령과 같은 맥락으로 해석된다. 직종은 간호사는 평균 2.91, 기타 직종은 평균 3.46으로 간호사의 조직몰입 정도가 낮게 나타난 결과는 은광석(2001)의 연구에서 의료기술직(3.52), 사무직(3.47), 기타(3.28), 간호직(3.06)으로 간호직이 다른 직종에 비해 조직몰입 정도가 가장 낮게 나타난 결과와 일치하는 것으로 볼 수 있다. 간호사의 조직몰입 정도가 다양한 요인에 의해 영향을 받겠지만, 다른 직종에 비해 다른 직장에 취업하는 것이 쉬운 것도 하나의 요인이라 생각된다. 직위는 계장급이상의 병원종사자의 조직몰입 정도가 높았던 결과는 문인오(2005)의 연구와도 일치한다. 이는 직위가 높을수록 조직 내에서 인정과 보상을 받을 기회가 많고 안정된 직장생활을 위한 기반이 확고해짐에 따라 조직몰입 정도도 높게 나타난 것으로 볼 수 있다.

직무만족에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과 분배공정성(β=.598, p<.001) 37.5%, 성별(β=.127, p=.032) 1.6%의 설명력을 나타내 이들 변인은 총 39.1%의 설명력을 나타냈다. 이는 McFarlin & Sweeney(1992)과 서영준과 고종욱(2004)의 연구에서 분배공정성 지각이 절차공정성보다 직무만족에 영향력이 더 큰 것으로 나타난 결과와 일치한다. 이는 병원종사자의 경우 자신의 투입과 최종적으로 지급되는 임금, 승진, 조직 내

에서의 안정 등의 결과에 대한 분배가 공정하게 이루어진다고 지각할 때 직무만족도가 높아질 수 있음을 시사하고 있다. 그러므로 병원의 관리자는 병원종사자의 노력, 책임의 양, 업무성과 등의 정확한 측정과 이에 따른 적절한 보상이 이루어질 수 있는 보상체계를 확립하기 위해 노력해야 할 것이다.

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과 분배공정성(β=.345, p<.001) 27.8%, 연령(β=.272, p<.001) 8.9%, 절차공정성(β=.219, p=.005) 2.8%, 성별(β=.159, p=.008) 2.4%의 설명력을 나타내 이들 변인은 총 41.8%의 설명력을 나타냈다. 조직몰입에 대한 영향력에서 분배공정성이 절차공정성보다 더 큰 것으로 나타난 결과는 서영준과 고종욱(2004), 전옥규(2006) 연구와 일치하나 절차공정성이 조직몰입에 영향력이 더 크다고 한 임준철과 윤정구(1998) 연구와 차이가 있어 추후 계속적인 연구가 필요하다. 본 연구에서 분배공정성과 절차공정성이 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타난 결과는 병원조직 내에서 개인의 투입에 대한 공정한 보상이 이루어지고, 보상을 결정하는 과정이 공정하게 운영된다면 구성원은 조직에 대해 애착과 관심을 가지고, 병원에 목표에 자발적으로 협력하고 헌신할 수 있음을 보여주고 있다.

본 연구결과를 토대로 종합병원 종사자의 분배공정성은 직무만족과 조직몰입에, 절차공정성은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 절차공정성보다 분배공정성이 직무만족과 조직몰입을 예측할 수 있는 주요 요인임이 밝혀졌다. 따라서 병원의 관리자는 효과적인 평가시스템을 통하여 구성원의 업무 및 성과에 대한 정확한 평가를 실시하고 이에 따른 공정한 분배가 이루어지도록 함으로써 구성원들이 자신의 직무에 대해 긍정적인 태도를 가지고 조직에 몰입하도록 해야 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 종합병원 종사사가 지각한 보상공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위하여 시도된 조사 연구이다. 연구대상자는 경북·대구에 있는 4개의 종합 병원에 근무하는 직원 185명을 대상으로 하였다. 자료 수집은 구조화된 설문지를 이용하여 2007년 10월 4일부터 10월 24일까지 실시하였다. 자료분석은 SPSS 프로그램을 이용하여 기술통계분석, t-test, ANOVA 및 Scheffe' test, Pearson correlation coefficient, Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

- 분배공정성 정도는 평균 3.23±.63, 절차공정성 정도는 평균 3.05±.79, 직무만족 정도는 평균 2.73±.72, 조직몰입 정도는 평균2.65±.65이었다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입의 차이를 살펴보면, 분배공정성은 직종(t=-2.52, p=.013)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 일반적 특성에 따라 절차공정성 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무만족은 성별(t=2.68, p=.008), 근무기간(F=4.16, p=.007), 직종(t=-2.47, p=.014), 직위(t=2.3, p=.022)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 조직몰입은 성별(t=3.87, p<.001), 연령(F=13.30, p<.001), 근무기간(F=6.01, p= .001), 직종(t=-4.26, p<.001), 직위(t=4.35, p<.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
- 대상자의 분배공정성, 절차공정성, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계는 분배공정성과 절차공정성(r=.651, p＜.001), 분배공정성과 직무만족(r=.612, p＜.001), 분배공정성과 조직몰입(r=.527, p＜.001), 절차공정성과 직무만족(r=.485, p＜.001), 절차공정성과 조직몰입(r=.459, p＜.001), 직무만족과 조직몰입(r=.714, p＜.001)로 나타났다.
- 직무만족에 영향을 미치는 요인은 분배공정성(β=.598, p<.001) 37.5%, 성별(β=.127, p=.032) 1.6%의 설명력을 나타내 이들 변인은 총 39.1%의 설명력을 나타냈다.
- 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 분배공정성(β=.345, p<.001) 27.8%, 연령(β=.272, p<.001) 8.9%, 절차공정성(β=.219, p=.005) 2.8%, 성별(β=.159, p=.008) 2.4%의 설명력을 나타내 이들 변인은 총 41.8%의 설명력을 나타냈다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 본 연구는 병원종사자를 대상으로 실시한 연구로 병원종사자 중 간호직이 차지하는 비율이 다른 직종보다 높지만, 표본추출과정에서 편의추출한 결과 대상자 중 간호사의 수가 다른 직종에 비해 상대적으로 많았고 다양한 직종의 표본을 충분히 확보하지 못하여 직종별 보상공정성 지각에 대한 분석을 실시하지 못했다. 따라서 후속연구에서는 직종별 보상공정성 지각에 대한 연구를 시도할 것을 제언한다.
- 종합병원 종사자의 분배공정성과 절차공정성 지각을 높일 수 있도록 하기 위해 성과측정과 연계할 수 있는 보상체계 개발을 위한 연구가 필요하다.

참고문헌

김명숙, 박영배 (2006). 간호사가 지각한 조직공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향, *간호행정학회지, 12*(1), 32-40.

김민정, 김순재 (1997). 병원종사자의 의료서비스 만족도와 직무만족도와의 관계, *과학논집, 23*, 55-72.

김순현, 이미애 (2006). 간호사가 지각하는 보상과 직무만족에 관한 연구, *간호행정학회지, 12*(1), 122-130.

김안드레아 (2004). *조직에 대한 신뢰, 보상의 공정성, 그리고 지식공유의도의 관계에 관한 연구*. 서울대학교 석사학위논문, 서울.

김인숙, 이명하, 장금성, 하나선, 홍윤미, 이태화 (2003). *최신 간호관리학*. 서울, 현문사.

김정아 (1997). *간호사의 보상적합도와 직무몰입, 조직몰입정도간의 관계 연구*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.

문숙자 (2007). *정규직과 비정규직 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 임파워먼트, 자율성 및 소진 비교*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.

문인오 (2005). 간호사의 지식공유가 혁신행동과 조직몰입에 미치는 영향, *간호행정학회지, 11*(2), 173-183.

서영준, 고종욱 (2004). 분배 및 절차공정성이 종합병원 간호사들의 직무태도에 미치는 영향, *한국병원경영학회지, 9*(1), 115-132.

서인덕, 정시영 (2007). 공정성지각이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 신뢰의 매개효과, *경영연구, 22*(1), 393-424.

신유근 (1985). *조직행위론*. 서울: 다산출판사.

안혜경, 강인순 (2006). 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인, *간호행정학회지, 2*(4), 604-614.

우진희, 고명숙 (2003). 임상간호사의 보상공정성 지각이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향, *간호행정학회지, 9*(4), 585-597.

은광석 (2001). *정신병원 구성원의 공정성 지각과 관련한 조직몰입과 이직의도의 영향요인*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.

이명하 (1998). *병원의 조직문화유형과 조직유효성의 한계 : 간호사를 대상으로* 충남대학교 박사학위논문, 대전.

이용규, 정석환 (2007). 공조직에서 조직 공정성이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향: 분배공정성과 절차공정성을 중심으로, *정부학연구, 13*(1), 7-34.

이윤현 (2007). 병원직원의 직무만족요인 분석, *보건과 사회과학, 20*, 127-151.

이종법, 이만규 (2005). 보상공정성에 대한 인식이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, *인적자원관리연구, 12*(2), 51-76.

임준철, 윤정구 (1998). 분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 차별적 영향에 관한 연구: 문화적 맥락이 조직성원의 행위성향에 미치는 영향을 중심으로, *경영학연구, 27*(1), 93-111.

전옥규 (2006). *보상의 공정 지각이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증연구-신뢰 유형의 매개 역할을 중심으로* 한양대학교 석사학위논문, 서울.

전정희 (2006). *병원의 직종별 조직문화유형인식과 직무만족과의 관계*. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.

한광현 (2006). 조직공정성과 신뢰 및 반생산적 과업행동의 관련성에 대한 연구, *한국경영학회지, 19*(2), 679-702.

Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Acad Manage J, 32*, 115-130.

Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. NY: Harcourt, Brace and World.

McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Acad Manage J, 35*(3), 626-637.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenships?. *J Appl Psychol, 67*(6), 845-855.

Mowday, R. T., Steer, R. M., & Poter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *J Vocat Behav, 14*, 224-247

Price, J. K., & Muller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pittman.

Rutte, C., & Messick, D. (1995). An integrated model of perceived unfairness. *Soc Justice Res, 8*(3), 239-261.

The Influence of Compensation Justice on Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Hospital Personnels

Park, Hyun Sook[1)]

1) Full-time Instructor, Department of Nursing, Kyungwoon University

Purpose: The purpose of this paper was to identity the effects of distributive justice and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment in hospital personnels. **Method:** The subjects were 181 employee who were working at 4 hospitals in Daegu and Gyeongbuk. Data was collected using structured questionnaire from Oct 4 to 24, 2007. The collected data were analyzed using the SPSS WIN 12.0 program for descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and Stepwise multiple regression. **Result:** The mean score of distributive justice was 3.24, procedural justice was 3.05, job satisfaction was 2.73 and organizational commitment was 2.65. The distributive justice(37.5%) and gender(1.6%) explained 39.1% of the variables in the job satisfaction. The organizational commitment was significantly influenced by distributive justice(27.8%), age(8.9%), procedural justice(2.8%) and gender(2.4%). These factors explained 41.8% of the variables in the organizational commitment. **Conclusion:** The distributive justice is the most important factor in promoting job satisfaction and organizational commitment. Therefore, It is necessary to operate proper compensation system based on fair performance evaluation of workers in hospital.

Key words : Job satisfaction, Personnel loyalty

• *Address reprint requests to : Park, Hyun Sook*
Department of Nursing, kyungwoon University
55, Indoek-ri, Sandong-myeon, Gumi, Gyeongbuk 730-739, Korea
Tel: 82-54-479-1382 Fax: 82-54-479-1380 E-mail: phs@ikw.ac.kr