

간호사가 지각하는 공정성이 임파워먼트에 미치는 영향

고 명 숙¹⁾

서 론

연구의 필요성

경쟁적인 현대 조직사회에서 인적자원관리는 조직의 유효성 제고 측면에서 매우 중요하다. 그러나 조직성과가 저하되는 이유는 인적자원관리의 비효율화 즉 구성원의 심리적 특성이나 동기화된 행동, 그리고 가치변화에 잘 대처하지 못하기 때문이다(Kim & Park, 2008). 더욱이 오늘날의 우리나라 병원들은 의료서비스에 대한 환자들의 요구 증가와 의료기관간의 치열한 경쟁, 이에 더하여 의료시장 개방 등의 변화에 휩싸여 있어 각 병원들은 생존과 발전을 위해 고심하고 있는 시점을 고려한다면 인적자원관리의 중요성은 아무리 강조해도 지나침이 없다. 따라서 사회 요구에 따른 의료서비스의 질 향상에 최대 관심을 두고 있기 때문에 의료 서비스 질을 결정하는 간호사들의 임파워먼트는 매우 중요하다.

임파워먼트는 시민권리 운동, 흑인투표권, 저항운동, 여성해방운동 등 주로 의식변화와 함께 1940년대 정치학과 사회학 분야에서 출발된 개념이다(Vogt & Murrell, 1990). 관련 이론으로는 업무환경이 임파워시키는 데 작용을 하여 개인의 생산성과 효율성을 높인다고 보는 Kanter(1993)의 구조적 관점과 개인적으로 임파워시키는 업무환경에 대한 심리적인 해석에 중점을 두는 Conger와 Kanungo(1988), Spreitzer(1995)의 사회심리적 관점들이 있다. 간호학에서는 1992년부터 조직의 구조적인 요인을 중심으로 임파워먼트 개념을 적용하기 시작한 Kanter의 이론을 Laschinger(1996)가 적용하여 연구하기 시작

하여 현재까지 이 개념과 관련된 많은 연구를 통해 간호조직에 기여해 오고 있다.

임파워먼트가 우리나라에서 연구되기 시작할 때 우리나라 용어에 걸맞는 적합한 것을 찾고자 하는 노력이 있어 왔으며 힘복돋우기(Jung, 1997), 권력부여(Koo, 1998) 등으로 명명하였으나 임파워먼트가 지니는 의미를 다 함축하지 못하여 현재 임파워먼트 원어를 그대로 사용하는 것이 보편적이다.

종합하면 임파워먼트란 개인이나 집단의 능력을 강화하고 증진하는 사회적 과정(Gibson, 1995)으로 조직에서는 구성원들을 동기부여시켜 업무수행과정에서의 자신감과 힘을 가지고 일할 수 있도록 함을 의미한다(Carolyn & Phyllis, 1991). 그러므로 구성원들의 임파워된 정도는 조직에 중요한 요소로 작용하며 구성원들의 임파워먼트 증진은 조직의 공정성과 관련이 있다.

공정성이란 자신의 투입 대 그 결과를 타인의 투입 대 결과와 비교하여 얼마나 공정한가 하는 개념으로 분배공정성과 절차공정성으로 설명될 수 있으며 분배공정성은 개인이 받은 보상의 양에 대한 것인 반면 절차공정성은 그 보상의 양을 결정하는 과정 또는 절차에 관한 공정성을 의미한다(Lee & Lee, 2005).

Adams의 공정성 이론(1963)에 의하면 보상이 구성원 자신이 제공한 노동력이나 그 강도에 대한 대가에 합당하도록 순응적으로 행해질 때 구성원들은 바람직하다고 인식하며 자신이 속한 조직에 기꺼이 공헌한다. 이 주장에 따라 초기의 공정성 연구는 대부분 결과에 대한 분배에 초점을 맞추었다. 즉 보상분배를 결정하는데 있어서 누가 과정에 대한 분배를 하

주요어 : 절차공정성, 분배공정성, 임파워먼트

1) 삼육대학교 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: kohms@syu.ac.kr)

투고일: 2009년 7월 8일 수정일: 2009년 8월 25일 심사완료일: 2009년 9월 23일

였고 왜 어떻게 분배가 결정되었는가에 대한 의문점을 해소하기 위한 것이었다. 그 이후 Leventhal(1976)이 분배적 의사결정 상황에 절차공정성을 최초로 적용한 이후 Folger(1987)가 임금에 대한 결정이 구체적으로 어떻게 관리되는지, 고충처리 활동이 어떻게 이루어지는지, 고과점수가 어떻게 산출되는지에 대한 과정의 공정성에 대한 관심을 가지면서 분배공정성 뿐만 아니라 절차공정성도 동시에 이해하고자 하였다.

오늘날 조직구성원들은 분배공정성과 절차공정성을 각각 다르게 인지하고 동시에 이 둘은 구성원들에게 각기 상이하게 영향을 미친다고 이해되고 있다(Sheppard & Lewicki, 1987). 즉 분배공정성이란 의사결정의 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금, 승진 조직내에서의 인정 등의 결과물에 대한 배분과 관련하여 조직구성원들이 느끼는 공정성의 지각정도를 의미한다(Rutte & Messick, 1995). 한편 절차공정성이란 구성원이 조직 전반에 대한 보상 즉 임금, 승진, 고과 등에 대한 자신의 투입과 비교하여 공정한 절차에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 조직 공정성의 지각정도를 의미한다(Greenberg, 1990).

연구에 의하면 분배나 절차의 공정성이 직무만족에 긍정적으로 영향을, 이직의도에는 부정적 영향을 미치고 있으며(Lee, 2008) 조직몰입에도 영향을 미치고(Im & Yoon, 1998), 간호업무의 생산성과 높은 관계가 있으며(Doo, 2004), 조직몰입과 조직시민행동에도 영향을 미친다(Kim, 2007). 그러나 공정성이 임파워먼트에는 어떤 영향이 있는지 파악된 연구를 찾기 어려웠다.

따라서 의료서비스 접점에 있는 간호사들이 지각하는 공정성이 이들의 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하여 의료조직 및 간호조직에 효율적인 인적 자원 관리방향을 제시하고자 본 연구를 시도하였으며 이를 달성하기 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 절차공정성, 분배공정성 및 임파워먼트의 정도를 파악한다.
- 절차공정성, 분배공정성 및 임파워먼트간의 상관관계를 파악한다.
- 절차공정성, 분배공정성이 임파워먼트에 미치는 영향을 파악한다.

용어 정의

• 절차공정성

절차공정성은 결과를 획득하는데 사용된 기준이나 과정을 공정하다고 지각하는 정도로서 이때 절차란 다양한 인사관리 내용들 즉 임금, 승진, 인사고과, 교육훈련, 복지후생, 작업조

건, 담당업무에 대한 것을 의미한다(Moorman, 1991).

• 분배공정성

분배공정성은 조직구성원이 조직으로부터 받는 보상의 크기에 대한 공정성의 인식 정도로서 구성원이 조직에 대한 투입요소 즉 노력, 능력, 나이, 학력, 공헌, 경력에 대한 공정성을 의미한다(Price & Muller, 1986).

• 임파워먼트

임파워먼트는 둘 이상의 인간관계에서 서로를 믿고 의지하며 타인의 파워증진을 위해 서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 과정으로서 실제 업무환경에서 조직이 지닌 자원, 정보, 지지, 기회의 네 가지 구조에 접근하는 정도를 의미한다(Kanter, 1983).

연구 방법

연구 설계

본 연구는 임상간호사각 지각한 절차공정성, 분배공정성이 임파워먼트에 미치는 영향력을 파악하고자 실시된 조사 연구이다.

연구 대상 및 자료 수집 방법

자료 수집은 연구진행상 먼저 간호부에 전화를 걸어 사전 도움을 구한 후 연구자가 직접 방문하여 연구에 참여하기로 동의하고 자료수집중이라도 원한다면 거절할 수 있음을 알리고 개별적으로 허락한 간호사에 한하여 설문지를 배부한 후 회수하였다.

연구대상자는 서울시 소재 1,000명 이상의 간호사가 재직하고 있는 3차병원 3곳에서 237명의 대상자를, 그리고 200명 이상 400명 이하의 간호사가 근무하는 2차병원 4곳에서 총 193명의 연구대상자를 얻어 총 430명을 대상으로 하였다. 수집기간은 2007년 4월 1일부터 2007년 4월 30일까지였다. 구체적인 연구대상자로는 병원 조직의 절차적 업무나 분배적 업무를 파악하고 있는 연구대상자를 선정하기 위하여 입사하여 병원의 전반적 행정절차와 업무의 파악이 되었다고 사료되는 경력 1년 이상 임상간호사를 연구 대상으로 선정하였다.

연구 도구

• 절차공정성

절차공정성은 Moorman(1991)이 개발한 도구로서 임금, 승

진, 인사고과, 교육훈련, 복지후생, 작업조건, 담당업무에 관한 공정성을 묻는 Likert 5점 척도의 7문항으로 구성된 도구로서 점수가 높을수록 절차가 공정하다고 지각하는 것을 의미한다.

본 도구는 Kim(2003)이 수정, 보완한 도구를 사용하였으며 Kim(2003)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach' α =.906이었고 본 연구에서는 Cronbach' α =0.807이었다.

● 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 것으로서 점수가 높을수록 분배가 공정하다고 지각하는 것을 의미한다.

본 도구는 Kim(2003)이 수정, 보완한 도구를 사용하였으며 Kim(2003)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach' α =.905였으며 본 연구에서는 Cronbach' α =0.91이었다.

● 임파워먼트

임파워먼트 측정도구인 CWEQ(Condition of Work Effectiveness Questionnaire)는 Chandler(1986)가 개발하고 Laschinger, Finegan, Shamian과 Casier(2000)이 수정보완하고 Koo(2000)가 사용한 것을 사용하였다. CWEQ는 4가지 하부척도인 기회, 정보, 자원, 지지를 파악할 수 있는 총 35문항으로 문항의 리커트 5점 척도로 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다.

Koo(2000)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach' α =.94였으며 본 연구의 신뢰도는 Cronbach' α =.925로 하위척도별 신뢰도는 기회 Cronbach' α =.917, 정보 Cronbach' α =.893, 지지 Cronbach' α =.901, 자원 Cronbach' α =.932 이었다.

자료 분석 방법

본 연구의 자료분석은 통계패키지인 SPSS 14.0을 이용하여 평균, 표준편차, Pearson correlation을 구하였으며 또한 공정성이 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하기 위하여 Stepwise Multiple Regression을 사용하였다.

회귀분석과정에서 먼저 일반적 특성을 통제변수로 사용하였으며 독립변수에 대한 회귀분석의 가정(다중공선성, 잔차, 특이값 진단)을 검증한 결과 모두 회귀식 가정을 충족하는 것으로 나타났다. 독립변수들 간의 다중공선성의 문제가 있는지 확인하기 위하여 제 변수들 간의 상관관계와 공차관계, 분산팽창인자(Variance Inflation Factors, VIF)를 검토한 결과 Durbin-Watson 값이 1.653-1.977로 오차의 자기 상관의 문제가 없는 것으로 나타났다. 공차관계는 .394-1.000으로 0.1 이상이었고,

분산팽창인자는 1.000-2.547로 10이하로 나타나 공선성의 문제가 없었다. 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 잔차의 평균이 0, 표준편차가 1이하의 범위에 있었고 편회귀 잔차도와 정규분포표를 확인한 결과 이상적인 분포를 나타내었다. 따라서 회귀식 가정을 충족하여 회귀분석의 결과를 신뢰할 수 있었다.

연구 결과

연구 대상자의 일반적 특성

대상자 일반적 특성은 다음과 같다<Table 1>.

연령분포는 20세-56세로 각 나이 군을 살펴보았을 때 20세-29세는 216명(55.67%), 30-39세는 120명(30.93%), 40세 이상은 52명(13.40%)으로 나타났다. 성별은 여자 383명(98.71%), 남자가 5명(1.29%)으로 여자가 거의 대부분을 차지하여 아직까지 여성이 우세한 직업임을 보여 주고 있었다. 결혼여부는 기혼이 173명(44.59%)이고 미혼이 215명(55.41%)이었다. 종교가 있는 사람은 305명(78.61%)이었으며 종교가 없는 사람은 93명(21.39%)로 조사되었다. 총 경력은 1년 에서부터 31년까지로 1년-2년 미만의 경력자는 109명(28.09%) 이었고, 3년-9년까지는 157명(40.46%), 10년-19년까지는 104명(26.80%), 20년 이상은 18명(4.64%)이었다. 근무부서는 일반 병동 210명

<Table 1> General characteristics of subjects (n=388)

Characteristics	Category	n(%)
Age(yrs)	20-29	216(55.67)
	30-39	120(30.93)
	over 40	52(13.40)
Sex	F	383(98.71)
	M	5(1.29)
Marital status	Married	173(44.59)
	Unmarried	215(55.41)
Religion	Have	305(78.61)
	None	83(21.39)
Experience(yrs)	1-2	109(28.10)
	3-9	157(40.46)
	10-19	104(26.80)
	Over 20	18(4.64)
Working unit	General units	210(54.12)
	Intensive care units	41(10.57)
	Special parts	110(28.35)
	Outpatients depts.	27(6.96)
Current position	Staff nurse	308(79.38)
	Charge nurse	41(10.57)
	Head nurse and high	39(10.05)
Education level	Junior college	258(66.49)
	University	116(29.90)
	Graduate school	14(3.61)

(54.12%), 중환자 병동 41명(10.57%), 특수부서 107명(27.58%), 외래 27명(6.96%)이었다. 현재 직위는 일반간호사 308명(79.38%), 주임간호사 41명(10.57%), 수간호사 이상 39명(8.76%)으로 나타났다. 교육정도는 3년제 간호대학 졸업자가 258명(66.49%)이고 4년제 대학교 졸업자는 116명(29.89%)이고 대학원 졸업자가 14명(3.61%)이었다.

간호사가 지각하는 절차공정성, 분배공정성 및 임파워먼트 정도

절차공정성, 분배공정성 및 임파워먼트 정도는 <Table 2>와 같다.

먼저 절차공정성은 평균 2.64(0.48)점, 분배공정성 평균은 2.45(0.51)점으로 절차공정성의 평균점수가 분배공정성보다 약간 높게 나타났다. 임파워먼트의 총 평균은 2.80(0.43)점이었으며 하위척도별로는 자원 2.94(0.62)점, 정보 2.87(0.56)점, 기회 평균 2.78(0.52)점, 지지 2.66(0.53)점 순으로 자원을 가장 높게 지각하고 있음을 알 수 있었다.

<Table 2> Level of procedural justice, distributive justice and empowerment

		Mean	SD
Justice	Procedural justice	2.64	0.48
	Distributive justice	2.45	0.51
Empowerment		2.80	0.43
	Opportunity	2.78	0.52
	Information	2.87	0.56
	Support	2.66	0.53
	Resource	2.94	0.62

절차공정성, 분배공정성 및 임파워먼트 간의 상관관계

절차공정성과 분배공정성 및 임파워먼트 간의 상관관계를 조사한 결과, 절차공정성과 임파워먼트의 상관관계는 $r=.462$ ($p<.001$), 절차공정성과 분배공정성과의 관계는 $r=.563$ ($p<.001$)으로 높게 나타났다. 절차공정성과 임파워먼트의 하위척도간의 상관관계를 살펴보면 기회 $r=.437$ ($p<.001$), 정보 $r=.403$ ($p<.001$), 지지 $r=.367$ ($p<.001$) 자원 $r=.183$ ($p<.001$)로 나타났다. 한편 분배공정성과 임파워먼트의 상관관계는 $r=.117$ ($p<.05$)이었으며 이를 임파워먼트의 하위척도와의 상관관계를 살펴보면 기회 $r=.178$ ($p<.01$), 정보 $r=.172$ ($p<.01$), 지지 $r=.165$ ($p<.01$), 자

원 $r=-.161$ ($p<.01$)로 나타나 특히 자원과는 역상관계를 보였다 <Table 3>.

절차공정성, 분배공정성이 임파워먼트에 미치는 영향

절차공정성, 분배공정성이 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하고자 절차공정성, 분배공정성을 단계적 회귀분석을 한 결과 <Table 4>의 model 1에서와 같이 절차공정성은 임파워먼트에 유의한 영향이 있으며 $\beta=.424$ ($p<.001$)로 24.9%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. Model 2에서 나타난 바와 같이 절차공정성과 분배공정성은 모두 임파워먼트에 유의한 영향이 있었으나 분배공정성에 비하여 절차공정성이 $\beta=.376$ ($p<.001$)으로 더 큰 영향력이 있었으며 이 둘 모두 27.8%의 설명력이 있는 것으로 나타났다.

<Table 4> Results of regression on empowerment

Variables	Model 1		Model 2	
	Beta	t	Beta	t
Procedural justice	.424	11.131***	.376	9.512***
Distributive justice			-.130	-3.835***
R ²	.249		.278	
F	7.425		6.721	

* $P<.05$, ** $P<.01$, *** $P<.001$

논 의

간호사가 지각하는 절차 및 분배 공정성이 이들의 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하여 간호조직에 인적자원 관리방향을 제시하고자 시도된 본 연구에서 먼저 대상자의 일반적 특성 중 의미있는 것으로 사료되는 것을 살펴보면 연구대상자의 연령에서 29세 이하가 216명으로 제일 많았고 그 다음이 30대, 40대 순으로 조사된 것은 Kim과 Park(2006)과 같은 결과였다. 또한 대한간호협회의 간호사의 연령별 취업률 통계자료(KNA, 2002)에 의한 것과는 같은 것이었다. 한편 교육정도를 살펴보면 우리나라 교육현실이 반영되듯이 대학졸업자가 대학교 졸업 이상자보다는 아직 많은 것을 알 수 있었다. 국민의 건강을 책임지는 간호는 지속적인 개인적 발전이 필요되는데 연구에 의하면 병원간호사의 3년제와 4년제 학력의 졸업자 비율에서 학사학위 소지 간호사가 10%씩 증가할 때마다 사망률이 4%씩 감소한다는 연구결과나(Estabrooks, Midodai,

<Table 3> The correlations among the procedural justice, distributive justice and empowerment

	Distributive justice	Empowerment	Opportunity	Information	Support	Resource
Procedural justice	.563***	.462***	.437***	.403***	.367***	.183***
Distributive justice		.117*	.178**	.172**	.165**	-.161**

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

Cummings, Ricker, & Giovannetti, 2005) 일반적인 수술 후의 소생실패율이 5% 감소한다는 연구(Aiken, Clarks, Cheung, Sloane, & Silber, 2003)를 고려한다면 간호사 개인뿐만 아니라 병원 및 간호조직에서도 간호사의 학위 향상을 위하여 관심을 가져야 한다고 본다.

본 연구에서 변수들의 평균값을 살펴보면 절차공정성은 평균 2.64점, 분배공정성 평균 2.45점으로 조사되었는데 이는 Kim과 Park(2006)에서는 분배공정성이 평균 2.77점, 절차공정성이 2.74점, Kim(2007)의 연구에서 분배공정성은 평균 2.74점, 절차공정성은 평균 2.73점, Park(2007)의 연구에서 분배공정성의 평균은 3.23점, 절차공정성의 평균 3.05점, 그리고 Lee(2008)의 보상공정성은 평균 2.46점, 절차공정성의 평균은 2.48점 보다 대체로 낮은 점수였다. 이렇듯 절차공정성과 분배공정성의 평균정도가 연구에 따라 크게 다른 것은 아직 우리나라 병원 및 간호조직들에는 표준화된 업무절차나 분배절차가 있다기보다는 각 조직에서 자체적으로 개발한 절차, 분배 시스템을 가지고 있기 때문으로 사료되었다.

Lee(2008)는 분배공정성의 경우에 임금은 비용문제를, 승진은 조직 구조문제를 발생시키므로 조직전체의 장기적인 계획이나 세밀한 조정 그리고 예산확보 등을 필요로 하는 반면 절차공정성은 보상이 결정되고 제공되는 과정에 대한 투명성과 합리성, 정당성에 대한 지각이므로 절차공정성은 관리적인 노력으로 좀 더 수월하게 문제를 해결할 수 있다고 한 바 있는데 간호조직은 이를 고려할 필요가 있다고 본다. Eun(2001)도 간호사가 타 의료기술직에 비하여 분배 및 절차 공정성 지각이 낮은 이유를 간호업무에서 자신의 투입에 비해 성과나 보상이 적다고 인식하여 불공정하다고 느끼기 때문인 것과 또한 간호관리자가 의사결정과정에서 간호사들의 의견을 수렴하여 결정하기 보다는 상위하달 방식으로 이루어져 절차가 공정하지 않다고 인식하는 것으로 보았다. 따라서 간호조직에서 공정성 확보를 위한 우선적 전략으로 절차공정성을 보다 객관적으로 연구하고 적용시켜 간호사들의 공정성 지각 정도를 높여야 할 것으로 사료되었다.

임파워먼트의 경우 본 연구에서 조사된 전체평균은 2.80점이었고 하위척도별로는 자원이 평균 2.94점, 정보는 평균 2.87점이었으며 그 다음이 기회, 지지 순으로 조사되었는데 이는 Koo(2000)의 기회, 자원, 정보, 지지 중에서 지지가 제일 높게 지각되고 있으며 다음으로 기회와 정보 순 이었다는 것과 다른 것이었다. Koo(2000)의 경우 자원이 가장 낮게 조사된 이유를 병원간호조직내의 빈약한 자원 즉 의료기구, 물자, 보상 등 때문으로 보았는데 이와 같이 임파워먼트의 평균점수 및 하위척도 순이 연구에 따라 다른 것은 조사 시점이나 병원조직의 특성에 따른 차이로 사료되며 추후 그 구체적인 원인을 파악하는 연구가 필요해 보였다.

상관관계조사에서 절차공정성, 분배공정성, 임파워먼트간의 유의한 정상관관계가 있었는데 이는 Lee(2008)의 연구에서 절차공정성, 분배공정성간에 높은 상관관계가 있는 것과 동일한 결과였다. 그러나 분배공정성과 임파워먼트의 하위척도 중 자원과는 역상관계가 나타났는데 이는 만약 조직에 자원이 많을 경우 분배공정성이 문제가 되지 않는 것을 의미한다고 사료되었다.

임파워먼트에 미치는 영향을 파악하고자 실시한 단계적 회기분석결과 절차공정성, 분배공정성은 모두 임파워먼트에 유의한 영향을 미치지만 영향정도의 크기를 고려했을 때 절차공정성이 가장 큰 영향력을 그 다음이 분배공정성으로 이들 모두는 임파워먼트의 총 27.8%를 설명하고 있었다. 본 연구결과는 Kim과 Park(2006)에서 분배공정성과 절차공정성 중 절차공정성($\beta=.188, p=.003$)이 직무몰입에 더 큰 영향을 미치고 있는 것과 Eun(2001)의 연구에서 간호사들의 직무몰입과 조직몰입에 대해 절차공정성이 분배공정성보다 큰 예측력을 지니고 있다고 한 것과 비교할 때 절차공정성이 임파워먼트에 더 큰 영향력을 보인 본 결과도 유사한 결과로 볼 수 있었다.

절차공정성과 분배공정성에 대하여 Leventhal(1976)은 분배공정성이 유지되기 위해서는 필요선행 조건으로 절차공정성이 이루어져야 하며 만약 절차가 공정한 것으로 지각된다면 최종적인 분배가 불이익이 된다하더라도 공정하게 지각할 가능성이 높다고 하였는데 그 이후 Folger(1987)도 이를 지지하여 분배공정성에 대한 지각이 절차공정성에 대한 지각에 의해 영향을 받을 수 있다고 하였다. 이들의 주장을 고려할 때 절차공정성을 투명하고 공정하게 확보하는 일은 분배공정성에도 긍정적인 영향을 미치는 중요한 변수가 됨을 파악할 수 있었다. 따라서 의료조직과 간호조직에서는 간호사들이 직업에 대한 긍지를 갖도록 임파워시키기 위하여 절차공정성을 확보하는 일에 우선순위를 두어야 한다고 사료되었다.

결국 이를 통해 임파워된 구성원들의 업무수행은 조직의 효과성과 관리에서 중요한 요소가 되며 임파워된 간호사는 직무만족을 증가되어 환자간호의 질을 개선시키며 이에 따른 조직의 생산성은 증가하여 그룹의 발전과 존속에 결정적인 역할을 하기 때문이다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사가 지각한 절차 및 분배공정성이 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하여 간호조직의 인적자원관리에 기초자료를 제공하고자 시도하였다. 자료 수집은 서울시 소재 400병상 이상의 종합병원 7개 의료기관에서 근무하는 경력 1년 이상의 간호사 388명이었다.

연구결과, 절차공정성, 분배공정성은 임파워먼트에 영향을

미치고 있었는데 단계별로 분석된 것을 살펴보면 절차공정성은 분배공정성에 비하여 임파워먼트에 유의한 영향이 있으며 24.9%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 그러나 주 변수의 임파워먼트의 설명력이 27.8%로서 절차공정성만의 설명력 24.9%에 비하여 2.9% 만의 증가력을 보였다. 따라서 절차공정성 및 분배공정성 중 임상간호사의 시각에는 절차공정성이 더 큰 영향력이 있음이 확인되어 본 연구결과는 선행연구들을 지지하고 있었다.

조직이 구성원에게 실시하는 보상의 궁극적인 이유는 인적 자원의 확보와 유지를 위해서, 동기부여를 위해서 그리고 기능의 개발을 위해서이다. 그러나 많은 조직에서 조직의 성과가 저조한 이유는 인적자원관리가 비효율적이므로 인하여 조직구성원의 심리적 특성이나 동기화된 행위, 그리고 가치변화에 잘 대처하지 못하기 때문이다. 조직이 구성원에게 보상을 계획할 때 고려해야 하는 중요한 사실은 구성원들이 분배나 절차에 있어서의 공정성에 관심을 가진다는 것이다. 따라서 간호조직에서는 간호사들의 공정성 지각을 높이기 위한 전략으로 절차공정성을 확보하는 일이 시급해 보이며 각 간호조직에 적절하면서 공정하다고 인정되는 업무절차들을 개발하여 구성원들의 절차공정성 지각을 높이는 것이 필요하다.

연구의 제한점

본 연구결과는 서울특별시에 있는 400병상 이상의 7개 종합병원 간호사들의 자료이기 때문에 본 연구결과를 일반화시킬 수 없으며 추후 반복연구를 통하여 재확인할 필요가 있다. 그리고 대상자들의 일반적 특성에 대한 연구변수들을 비교검토하는 과정을 통하여 간호사들의 경력, 지위, 부서 등에 따른 공정성 정도의 파악도 필요해 보인다. 동시에 의료조직들의 분배 및 절차공정성의 구체적 방법을 조사하여 간호조직에서 절차공정성을 확보할 수 있는 방안에 관한 연구가 매우 필요한 시점이라고 사료되었다.

References

- Adams, J. S. (1963). Toward understanding of inequity. *J Abn and Soc Psych*, 67, 422-436.
- Aiken, L. H., Clarks, S. P., Cheung, R. B., Sloane, D. M., & Silber, J. H. (2003). Educational levels of hospital nurses and surgical patient mortality. *JAMA*, 290(12), 1617-1623.
- Carolyn, L. B., & Phyllis, R. S. (1991). An organizational strategy for empowering nursing, *Nur Econ*, 4(2), 69-73.
- Chandler, G. E. (1986). *The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness*. Doctoral Dissertation. College of Nursing of Utah.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Acad Manage Rev*, 13(3), 471-482.
- Doo, E. Y. (2004). *Influence of hospital internal marketing on the intent to turnover, nursing performance and productivity*. Unpublished masters' theses, Korea University, Seoul.
- Estabrooks, C. A., Midodzi, W. K., Cummings, G. G., Ricker, K. L., & Giovannetti, P. (2005). The impact of hospital nursing characteristics on 30-day mortality. *Nur Res*, 54(2), 74-84.
- Eun, K. S. (2001). *A study on the influencing factor of organizational commitment and turnover intention related to the equity perception of the personnel of mental hospitals*. Unpublished masters' theses, Yonsei University, Seoul.
- Folger, R. (1987). Distributive and procedural justice on the workplace. *Soc Just Res*, 1, 143-159.
- Gibson, C. H. (1995). The process of empowerment in mothers of chronically ill children, *J Adv Nur*, 21, 1201-1210.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *J Manage*, 16, 399-432.
- Im, J. C., & Yoon, J. G. (1998). The impacts of procedural and distributive justice on job satisfaction and organizational commitment-The significance of cultural contexts in organizational orientation. *Korean Manage Rev*, 27(1), 93-111.
- Jung, J. Y. (1997). *The experiences of head nurses' empowerment to staff nurses -a grounded theory approach*. Unpublished doctoral dissertation, Han Yang University, Seoul.
- Kanter, R. M. (1983). *The change master*. New York: Simon & Schuster.
- Kanter R. M. (1993). *Man and women of the corporation*. 2nd ed. New York: Basic Books.
- Kim, G. K. (2003). *A study on the effect of the justice perception on organizational citizenship behavior*. Unpublished masters' theses, Kum-oh Institute of Technology, 도시???
- Kim, M. S. (2007). Influence of organizational justice and commitment on organizational citizenship behaviors of nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(4), 481-491.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (2006). The Influence of organizational justice on job involvement and organizational commitment perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 12(1), 32-40.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (2008). The effects of self-efficacy and empowerment on perceived organizational support and organizational citizenship behaviors of nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 14(3), 268-277.
- Koo, O. H. (1998). An analysis of the concept empowerment. *J Korean Acad Nur*, 28(1), 37-46
- Koo, O. H. (2000). *Clinical nurses's perception of empowerment structure model in nursing organization*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National university, 도시???
- KNA (2002). The statistics Korean nurses employment according to their ages.
- Laschinger, H. K. (1996). A theoretical application to studying

- work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. *Nur Admin Quart*, 20(2), 25-41.
- Laschinger, H. K., Finegan, J., Shamian, J., & Casier, S. (2000). Organizational trust and employment in restructured healthcare settings: effects on staff nurse commitments. *J Nur Admin*, 30(9), 413-425.
- Lee, J. B., & Lee, M. K. (2005). A study on the influence of perception of compensation equity on organization effectiveness. *Hum Resour Manage Res*, 12(2), 51-76.
- Lee, M. A. (2008). the relationship between the justice of compensation and the intention of turnover perceived by nurses. *J Korean Acad Nur Educ*, 14(2), 195-204.
- 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.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenships. *J Appl Psych*, 76(6), 845-855.
- Park, H. S. (2007). The Influence of compensation justice on job satisfaction and organizational commitment perceived by hospital personnels. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(4), 492-500.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA Pittman.
- Rutte, C., & Messick, D. (1995). An integrated model of perceived unfairness. *Soc Just Res*, 8(3), 239-261.
- Sheppard, B., & Lewicki, R. (1987). Toward general principles of managerial fairness. *Soc Just Res*, 1, 161-176.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Acad Manage J*, 38(5), 442-465.
- Vogt, J. F., & Murrell, K. L. (1990). *Empowerment on organizations: How to speak exceptional performance*. San Diego, California: Pfeiffer & Company.

Influence of Justice on Empowerment Perceived by Nurses

Koh, Myung Suk¹⁾

1) Associate Professor, Sahmyook University Nursing Department

Purpose: The purpose of this study was to identify the influence of justice on empowerment perceived by nurses. **Method:** The subjects of this study were 388 nurses who were working at seven general hospitals in Seoul. The data were collected by structured questionnaires from April 1st to April 30th in 2007. Data were analyzed using descriptive statistics, mean, Pearson correlation, and stepwise multiple regression on SPSS/pc 14.0 program. **Results:** The mean score of procedural justice was 2.64(0.48), distributive justice was 2.45(0.51), and empowerment was 2.80(0.43). The result of correlation among the study variables, the procedural justice were positively correlated with empowerment($r=.462$, $p<.001$) and distributive justice($r=.563$, $p<.001$). The procedural justice explained 24.9% of the empowerment and distributive justice explained only 2.9% of the empowerment and both explained 27.8% of the empowerment when the variables run hierarchical regression. **Conclusion:** The findings showed that procedural justice was the most important factor for nurses' empowerment therefore nursing organizations must establish the strategies to improve procedural justice in order to promote nurses empowerment.

Key words : Procedural justice, Distributive justice, Empowerment

• Address reprint requests to : Koh, Myung Suk
Nursing Department, Sahmyook University
26-21 Nowon Gu Goreung 2 Dong Seoul, Korea
Tel: 82-2-3399-1586 Fax: 82-2-3399-1594 E-mail: kohms@syu.ac.kr