간호사가 지각한 보상 공정성과 이직의도간의 관계

이 미 애¹⁾

서 론

연구의 필요성

병원은 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 비영리 조직으로 건물, 설비, 장비 등 거대한 투자요소가 투입되는데 반해 투자에 대한 자금 회수율이 낮고 서비스 대부분이 전문직 노동력에 의해 제공되는 특징이 있다. 병원 전문 인력 중 간호사는 우리나라의 경우에는 병원 전체 인력의 46.1%(한국보건산업진흥연구원, 2005), 미국의 경우에는 62%(Eastaugh, 2002)를 차지하는 병원 내 가장 큰 전문 인력 집단일 뿐 아니라 이들이 제공하는 서비스가 병원 전체 서비스 생산성에 직접적이고도 커다란 영향을 미치는 강력한 집단이기도 하다.

병원 내 간호조직 생산성을 평가하는 지표로 여러 가지 변수가 사용될 수 있으나 관리적인 측면에서는 환자만족도, 간호의 질 평가, 평균재원일수, 평균 간호시간, 간호사의 직무만족도와 같은 변수들이 주로 사용되고 있고 그 밖에 간호사의 이직률, 환자낙상, 병원감염 등과 같은 변수들도 지표로 많이 사용되고 있다(Herbert, 1999). 이 중, 간호사 이직은 사회이동의 동태적인 현상이므로 이를 바람직하고 긍정적으로 보는 견해도 있으나 적정 수준을 벗어났을 경우에는 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 없으므로 조직 효율성과 생산성을 감소시킨다는 부정적인 견해가 더 지배적이다(Curry, 1985). 간호사 이직률이 높으면 양질의 간호 인력을 확보·유지하기 어렵고 조직 안정성이 깨지므로 조직 관리적 측면에서 위협적일 뿐 아니라 새로운 인력을 모집, 선발, 교육시키는 데에

도 추가비용을 지출하게 됨으로써 재정적인 면에서도 문제를 발생시킨다(두은영, 2004; 윤미숙, 2002; 정정희, 김지수, 김경희, 2008). 그렇다면 간호사 이직률은 어느 정도가 적절한가? 이에 대해 Toffler(1982)는 간호사의 연간 적정 이직률을 5-10%로 제시하였다. 그런데 우리나라 임상간호사회(2002)가 보고한 국내 35개 병원의 평균 이직률은 16.6%이다. 즉, 우리나라 간호사들은 Toffler가 제시한 적정한 이직수준보다 2~3배의 높은 이직률을 나타내고 있는데 이것은 간호 및 병원조직의 인력관리에 문제가 있음을 시사하는 내용이다.

보상은 조직을 관리하는데 있어, 구성원의 태도와 행동에 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나이다(박현숙, 2007; 서인덕, 정시영, 2007). 개인은 자신의 지식과 역량을 사용하여 조직이 요구하는 업무와 역할을 수행하고 그 대가로 보상을 받지만 조직은 이러한 보상을 통해 조직이 필요로 하는 기능을 제공받고 더 나아가서는 구성원의 충성심을 유도한다. 즉, 개인에게 보상은 노력에 대한 대가이자 생존수단이고 사회적 정체성인 반면 조직에게 보상은 인적 자원을 위한 투자이자 생존을 위해 치러야 하는 비용이다(김안드레아, 2004). 그런 의미에서 보상은 개인과 조직 모두에게 매우 중요하다. 그러나 개인이 보상을 그저 일방적이고 수동적으로 받기만 하는 것은 아니다. 개인은 자신이 제공한 노력의 가치와 크기를 조직 내·외 타인의 것과 비교·판단하면서 자신이 받는 보상에 대한 공정성 여부를 끊임없이 평가한다. 그래서 자신의 노력과 성과에 대해 보상이 공정하게 이루어진다고 생각하면 조직활동에 적극적으로 참여하고 조직 충성도가 높아지지만 그렇지 않을 경우에는 조직과 직무에 대한 만족도가 낮아지

주요어 : 보상 공정성(분배 공정성, 절차 공정성), 이직의도

1) 동국대학교 의과대학 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: juliet@mail.donguk.ac.kr)

투고일: 2008년 8월 18일 심사완료일: 2008년 10월 15일 게재확정일: 2008년 10월 30일

고 바람직하지 않은 근태행위를 나타내며 더 나아가서는 조직에서 완전히 이탈하기도 한다(이용규, 정석환, 2007).

보상 공정성에는 보상의 양을 균등하게 분배하는 것에 초점을 두는 분배 공정성과 그 보상의 양을 결정하는 과정 내지 절차에 대한 공정성에 초점을 두는 절차 공정성이 있다. 둘 다 사회심리학적 교환이론을 바탕으로 하지만 분배 공정성이 구성원에게 최종적으로 제공되는 보상인 임금, 승진, 조직 내의 인정 등과 같은 결과물에 대한 분배가 얼마나 공정한지에 대한 것이라면, 절차 공정성은 단지 보상의 결과만이 아니라 그러한 결과가 나오기까지의 과정과 절차가 얼마나 공정한지에 대한 것이다(Greenberg, 1990; Rutte & Messick, 1995). 이에 대해 Folger와 Konovsky(1989)는 분배 공정성은 구성원의 임금만족에 더 큰 영향을 미치고 절차 공정성은 태도에 더 큰 영향을 미친다고 하였으며 McFarlin과 Sweeney(1992)는 분배 공정성은 구성원의 임금만족과 직무만족에 강한 영향을 미치고 절차 공정성은 조직몰입과 상사평가에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 결국 조직이 구성원을 동기 부여시키고 조직의 목적달성에 바람직한 활동을 하게 하기 위해서는 보상이 공정하게 제공되어야 하는데 이때 보상 공정성의 내용으로는 분배 공정성과 절차 공정성 모두가 매우 중요하다는 의미이다.

그러나 우리나라에서 간호사들을 대상으로 한 보상에 대한 연구를 살펴보면 보상과 관련하여 연구된 변수들이 조직 유효성을 나타내는 지표인 조직몰입이나 직무만족 등이 대부분이고(김명숙, 박영배, 2006; 박현숙, 2007; 우진희, 2004) 조직 유효성을 나타내는 또 다른 중요지표인 이직의도와와의 관계는 거의 연구되지 않았다. 또 간호사 이직에 대해서도 아직 충분히 연구되지는 않았지만 일부 연구된 내용들을 살펴보면 이들 역시 주로 직무만족, 직무 스트레스, 조직몰입 등과 같은 조직 유효성과 관련된 개념이 간호사 이직의도와 관련되어 주로 연구되고 있다. 최근에야 마케팅 개념이 추가되고 있는 실정이다. 즉, 아직 우리나라에서는 간호사가 지각하는 보상과 이직의도간의 관계를 직접적으로 확인한 연구를 찾아보기 힘들다.

이에 본 연구는 간호사가 지각하는 보상에 대한 공정성이 그들의 이직의도와 관계가 있는지? 있다면 어떤 관계가 얼마나 있는지를 하는 문제에 실질적인 해답을 찾고자 시행되었다. 이와 같은 목적 하에 실시된 본 연구결과는 우리나라의 높은 간호사 이직률을 낮추기 위해 간호 및 병원조직이 간호사에 대한 효과적이고 합리적인 보상 시스템을 마련하는데 기초자료로 사용될 것이다. 또한 이렇게 마련된 조직의 공정한 보상 시스템을 간호사들에게 홍보하고 교육하는데 필요한 교육·홍보 프로그램을 마련하는 데에도 기초자료를 제공할 것이다.

연구 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사에 의해 지각된 보상 공정성(분배 공정성, 절차 공정성)과 이직의도의 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 보상 공정성(분배 공정성, 절차 공정성)과 이직의도의 차이를 확인한다.
- 간호사가 지각하는 보상 공정성(분배 공정성, 절차 공정성)과 이직의도간의 상관관계를 파악한다.
- 간호사의 인구학적 특성, 보상 공정성(분배 공정성, 절차 공정성), 이직의도 간의 인과관계를 파악한다.

용어 정의

● 분배 공정성

분배 공정성은 조직 구성원이 조직 전반에 대한 보상(임금, 승진, 고과 등)에 대해 자신의 투입(input)과 비교하여 공정한 성과(output)에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 조직 공정성의 지각정도를 의미한다(Greenberg, 1990).

● 절차 공정성

절차 공정성은 조직 구성원이 조직 전반에 대한 보상(임금, 승진, 고과 등)에 대해 자신의 투입(input)과 비교하여 공정한 절차(procedure)에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 조직 공정성의 지각정도를 의미한다(Greenberg, 1990).

● 이직의도

이직의도란 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며 이직을 예견하고 이해하는데 중요한 예측요인이다(Price & Mueller, 1981).

연구의 제한점

본 연구는 경상남·북도 5개 도시에 소재하고 있는 6개의 2, 3차 병원에 근무하고 있는 간호사 300명을 대상으로 하였다. 그렇기 때문에 본 연구결과를 간호사 전체로 일반화하는데에는 한계를 갖는다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사가 지각하는 보상 공정성(분배 공정성, 절차 공정성)과 이직의도 간의 관계를 파악하고자 실시된 횡단

적 조사연구이다.

연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구 대상자는 경상남·북도 5개 도시에 소재하고 있는 2, 3차 병원 간호부에 전화를 걸어 연구를 허락한 6개 병원을 방문하여 재직기간이 1년 이상인 간호사를 임의추출하였다. 선정된 대상자에게는 본 연구의 목적과 설문지 내용을 설명하고 연구에 참여할 것을 동의받은 후 설문지를 배포하고 작성하게 한 후 수거하였다.

자료는 2008년 5월 26일부터 6월 30일까지 총 6주 간에 걸쳐 수집되었다. 설문지는 모두 300부가 배포되어 298(99%)부가 수거되었으나 이중 중간에 누락이 있거나 불성실하게 응답한 설문지 24부는 제외되고 총 274부(83%)만이 최종분석에 사용되었다.

연구 도구

● 분배 공정성

본 연구에서 사용된 분배 공정성 도구는 Price와 Muller(1986)에 의해 개발된 것을 우진희(2004)가 번역하여 사용한 것이다. 도구는 총 6개의 문항으로 구성되었으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'는 1점, '매우 그렇다'는 5점으로 측정하는 Likert 척도에 의해 측정되었다. 측정된 점수는 그 값이 높을수록 간호사에 의해 지각된 분배 공정성이 높음을 의미한다. 본 연구도구의 Chronbach's α 값은 우진희(2004)의 연구에서는 .91이었고 본 연구에서는 .93이었다.

● 절차 공정성

본 연구에서 사용된 절차 공정성 도구는 Moorman(1991)에 의해 개발된 것을 우진희(2004)가 번역하여 사용한 것이다. 도구는 총 7개의 문항으로 구성되었으며 각 문항은 "전혀 그렇지 않다" 1점, "매우 그렇다"를 5점으로 측정하는 Likert 척도에 의해 측정되었다. 측정된 점수는 그 값이 높을수록 간호사에 의해 지각된 절차 공정성이 높음을 의미한다. 본 연구도구의 Chronbach's α 값은 우진희(2004)의 연구에서는 .80이었고 본 연구에서는 .87이었다.

● 이직의도

본 연구에서 사용된 이직의도 도구는 Mobley(1982)의 연구에서 개발된 것을 김미란(2007)이 수정·보완하여 사용한 것이다. 도구는 총 6개의 문항으로 구성되었으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다'를 5점으로 측정하는 Likert 척도에 의해 측정되었다. 문항 중 4번째 문항은 역산처리하였으며 측

정된 점수가 높을수록 간호사에 의해 지각된 이직의도가 높음을 의미한다. 본 연구도구의 Chronbach's α 값은 김미란(2007)의 연구에서는 .76이었고 본 연구에서는 .79이었다.

자료 분석 방법

수집된 자료를 SPSS Win 14.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 측정도구의 신뢰도 계수는 Cronbach's α 로 분석하였다.
- 간호사의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 간호사가 지각하는 보상 공정성(분배공정성, 절차 공정성)과 이직의도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 보상 공정성(분배 공정성, 절차 공정성)과 이직의도의 차이는 One-way ANOVA와 t-test를 실시하였고 사후분석은 Scheffe-test로 분석하였다.
- 보상 공정성(분배 공정성, 절차 공정성)과 이직의도 간의 관련성은 Pearson Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 간호사의 일반적 특성과 보상 공정성(분배공정성, 절차 공정성)이 간호사의 이직의도에 미치는 영향은 Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 <Table 1>과 같다.

연구 대상자 274명 중 여성이 269명(98.2%), 남성이 5명(1.8%)으로 대상자 대부분이 여성이었고 연령은 21-25세가 93명(33.9%)으로 가장 많았고 그 다음이 26-30세로 91명(33.2%)이었다. 즉, 연구 대상자는 30세 이하가 전체의 67.1%를 차지하는 비교적 젊은 간호사들로 64.6%(177명)가 미혼이었으며 최종학력이 3년제인 경우가 71.5%(196명)를 차지하였다. 종교는 무교가 98명(35.8%)으로 가장 많았고 그 다음이 불교(29.2%), 기독교(21.5%) 순으로 나타났으며 이들 대부분이 일반병동(69.0%)에 근무하고 있는 일반 간호사(78.2%)들이었다. 또 이들의 근무기간은 1-3년인 간호사가 85명(31.4%)으로 가장 많았고 3.1-6년인 간호사는 68명(24.8%)으로 총 근무기간이 6년 이하인 간호사가 전체 과반수(56.2%)를 넘었으나 12년 이상 근무한 간호사들도 54명(19.7%)이나 있었다.

대상자가 지각한 보상 공정성과 이직의도

<Table 1> Demographic characteristics of subjects

(N=274)

Category	Item	Frequency	Percentage	Mean($\pm$ SD)
Sex	Male	5	1.8	29.38($\pm$ 6.02)
	Female	269	98.2	
Age(years)	21-25	93	33.9	
	26-30	91	33.2	
	31-35	44	16.1	
	36-40	25	9.1	
	≤ 41	21	7.7	
	Unmarried	177	64.6	
Marital status	Married	97	35.4	
Education	College	196	71.5	
	University	68	24.8	
	$\leq$ Graduated school	10	3.7	
Religion	Christian	59	21.5	7.23($\pm$ 6.00)
	Buddhist	80	29.2	
	Catholics	21	7.7	
	None	98	35.8	
	Others	16	5.8	
Position	Staff nurse	214	78.2	
	Charge nurse	30	10.9	
	$\leq$ Head nurse	30	10.9	
Working location	General ward	189	69.0	
	Special ward	79	28.8	
	Out patient depart	6	2.2	
Working period(years)	1-3	86	31.4	
	3.1-6	68	24.8	
	6.1-9	46	16.8	
	9.1-12	20	7.3	
	≤ 12	54	19.7	

본 연구 대상자가 지각한 보상 공정성과 이직의도는 <Table 2>와 같다.

대상자에 의해 지각된 분배 공정성은 2.46($\pm$.69), 절차 공정성은 2.48($\pm$.60)로 나타났으며 이들의 합인 보상 공정성은 2.47($\pm$.59)로 나타났고 이들의 이직의도는 3.39($\pm$.61)로 나타났다.

<Table 2> Justice of compensation and intention of turnover (N=274)

Category	Minimum	Maximum	Mean($\pm$ SD)
Justice of compensation	1.00	5.00	2.47($\pm$.59)
Distributive justice	1.00	5.00	2.46($\pm$.69)
Procedural justice	1.00	5.00	2.48($\pm$.60)
Intention of turnover	1.00	5.00	3.39($\pm$.61)

대상자의 일반적 특성에 따른 보상 공정성과 이직의도의 차이

● 대상자의 일반적 특성에 따른 보상 공정성의 차이

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 보상 공정성의 차이는 <Table 3>과 같다.

분배 공정성은 연령과 근무기간에서 통계적으로 유의한 차

이가 나타났다. 연령은 36-40세 간호사, 근무기간은 1-3년 근무한 간호사가 지각하는 분배 공정성이 통계적으로 유의하게 높았다.

절차 공정성은 성별, 연령, 결혼 상태에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 성별은 남자 간호사, 연령은 36세 이상의 간호사, 결혼 상태는 기혼인 간호사가 지각하는 절차 공정성이 통계적으로 유의하게 높았다.

이 두 가지 공정성의 합인 보상 공정성에서는 성별, 연령, 근무기간에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 즉, 남자 간호사, 36-40세 간호사, 그리고 6년 이하 근무한 간호사와 12년 이상 근무한 간호사가 지각하는 보상 공정성이 통계적으로 유의하게 높았다.

● 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 <Table 4>와 같다.

이직의도는 연령, 결혼상태, 최종학력, 직위, 근무기간에서 차이를 나타냈다. 30세 이하, 미혼, 3년제와 4년제 간호교육기간을 졸업한 간호사, 일반 직위의 간호사, 그리고 9년 이하 근무한 간호사의 이직의도가 통계적으로 유의하게 높았다.

<Table 3> Differences of compensatory justice according to the subjects' demographic characteristics (N=274)

Category	Item	Justice of compensation		Distributive justice		Procedural justice	
		Mean (SD)	F/t(p) Scheffe	Mean (SD)	F/t(p) Scheffe	Mean (SD)	F/t(p) Scheffe
Sex	Mail ^a	3.11(.94)	2.476	3.17(1.28)	1.246	3.05(.67)	2.209
	Femail ^b	2.46(.57)	(.014)* a>b	2.45(.67)	(.280)	2.47(.59)	(.028)* a>b
Age (years)	21-25 ^a	2.55(.57)		2.58(.66)		2.51(.56)	
	26-30 ^b	2.31(.60)	3.037	2.29(.70)	2.454	2.32(.60)	3.024
	31-35 ^c	2.52(.54)	(.018)*	2.48(.63)	(.046)*	2.55(.58)	(.018)*
	36-40 ^d	2.64(.58)	d>a,b,c,e	2.59(.68)	d>a,b,c,e	2.69(.60)	d,e>a,,b,c
	≤41 ^e	2.56(.61)		2.49(.75)		2.62(.65)	
Marital status	Unmarried ^a	2.43(.60)	1.704	2.45(.70)	.452	2.41(.60)	2.685
	Married ^b	2.55(.55)	(.090)	2.49(.67)	(.652)	2.61(.56)	(.008)* b>a
Education	College	2.50(.60)		2.51(.69)		2.49(.61)	
	University	2.44(.55)	1.667	2.40(.66)	2.738	2.48(.58)	.619
	≤ Graduated school	2.16(.52)	(.191)	2.03(.77)	(.066)	2.27(.51)	(.539)
Religion	Christian	2.31(.62)		2.25(.73)		2.37(.62)	
	Buddhist	2.53(.59)		2.52(.69)		2.53(.60)	
	Catholics	2.56(.57)	1.514	2.61(.55)	2.026	2.51(.68)	.779
	None	2.51(.58)	(.198)	2.52(.70)	(.092)	2.50(.56)	(.540)
	Others	2.42(.48)		2.44(.41)		2.41(.61)	
Postion	Staff nurses	2.46(.59)		2.48(.68)		2.45(.60)	
	Charge nurse	2.60(.63)	.812	2.52(.82)	.826	2.66(.59)	1.611
	≤ Head nurse	2.41(.53)	(.445)	2.32(.61)	(.439)	2.50(.59)	(.202)
Working location	General ward	2.45(.60)		2.45(.68)		2.46(.62)	
	Special ward	2.49(.57)	1.466	2.46(.67)	2.320	2.51(.55)	.628
	Out patient depart	2.86(.36)	(.233)	3.06(.87)	(.100)	2.70(.17)	(.534)
Working period (years)	1-3 ^a	2.64(.61)		2.71(.73)		2.58(.58)	
	3.1-6 ^b	2.33(.53)	4.517	2.29(.56)	6.020	2.36(.58)	
	6.1-9 ^c	2.28(.53)	(.002)**	2.20(.59)	(.000)***	2.35(.58)	2.283
	9.1-12 ^d	2.45(.60)	a,d,e>b,c	2.43(.71)	a>b,c,d,e	2.46(.61)	(.061)
	≤12 ^e	2.56(.58)		2.53(.69)		2.58(.62)	

* : <.05 ** : <.005 *** : <.001

<Table 4> Differences of turnover intention according to the subjects' demographic characteristics (N=274)

Category	Item	Intention of turnover	
		Mean(SD)	F/t(p) scheffe
Sex	Male	3.03(.45)	1.323
	Female	3.40(.61)	(.187)
Age(years)	21-25 ^a	3.54(.56)	
	26-30 ^b	3.62(.50)	24.309
	31-35 ^c	3.19(.52)	(.000)***
	36-40 ^d	3.10(.54)	a,b>c,d,e
	≤ 41 ^e	2.51(.47)	
Marital status	Unmarried ^a	3.54(.54)	5.735
	Married ^b	3.12(.63)	(.000)*** a>b
Education	College ^a	3.44(.60)	6.378
	University ^b	3.32(.56)	(.002)**
	≤ Graduated school ^c	2.78(.70)	a,b>c

(continued)

Category	Item	Intention of turnover	
		Mean(SD)	F/t(p) scheffe
Religion	Christian	3.44(.71)	
	Buddhist	3.36(.61)	
	Catholics	3.18(.65)	.934
	None	3.43(.55)	(.445)
	Others	3.35(.43)	
Position	Staff nurse ^a	3.49(.56)	17.773
	Charge nurse ^b	3.17(.59)	(.000)***
	≤ Head nurse ^c	2.87(.67)	a>b,c
Working location	General ward	3.38(.62)	
	Special ward	3.41(.60)	.117
	Out patient depart	3.44(.20)	(.890)
Working period(years)	1-3 ^a	3.55(.58)	
	3.1-6 ^b	3.57(.48)	18.294
	6.1-9 ^c	3.56(.51)	(.000)***
	9.1-12 ^d	3.23(.53)	a,b,c>d,e
	≤ 12 ^e	2.87(.60)	

* : <.05 ** : <.005 *** : <.001

대상자가 지각한 보상 공정성과 이직의도 간의 상관관계

본 연구 대상자가 지각한 보상 공정성과 이직의도 간의 상관관계는 <Table 5>와 같다.

이직의도는 분배 공정성과 $-.443(p<.001)$, 절차 공정성과 $-.467(p<.001)$ 의 상관관계를 나타냈고 이들의 합인 보상 공정성과는 $-.496(p<.001)$ 의 상관관계를 나타냈다.

<Table 5> Correlation between the justice of compensation and the intention of turnover (N=274)

	Intention of turnover correlation coefficient(p)
Justice of compensation	$-.496(.000)^{***}$
Distributive justice	$-.443(.000)^{***}$
Procedural justice	$-.467(.000)^{***}$

* : <.05 ** : <.005 *** : <.001

인구학적 특성과 보상 공정성이 간호사의 이직의도에 미치는 영향

본 연구 대상자의 인구학적 특성과 이들이 지각한 보상 공정성이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과는 <Table 6>과 같다.

간호사가 지각한 보상 공정성은 분배 공정성과 절차 공정성 둘 다 이들의 이직의도에 영향을 미치는 요인이며 그 외, 간호사 이직의도에 영향을 미치는 인구학적 특성은 연령과 근무기간인 것으로 나타났다. 이 네 가지 요인의 간호사의 이직의도에 대한 설명력은 $43.4\%(F=53.348, p<.001)$ 이다. 이 회귀식을 검정한 결과 Durbin-Watson은 1.874, 분산팽창지수(VIF)는 1.934~4.623으로 나와 이 모형의 회귀식은 자기상관성이나 다중공선성의 위험이 없는 것으로 판단되었다.

논 의

본 연구 대상자는 주로 여성(98.2%)으로 평균 연령은 29.38(±6.02)세이다. 이들은 근무기간이 가장 짧은 1-3년인 간

호사들이 전체의 31.4%를 차지하고 평균 근무기간이 7.23(±6.00)년인 비교적 젊은 간호사 집단이지만 12년 이상 근무한 대상자들도 19.7%나 있었다. 연구 대상자들은 주로 일반병동에 근무(69%)하는 일반 간호사(78.2%)들로 미혼(64.6%)이 기혼보다 많았고 학력도 3, 4년제 간호대학이나 학과를 졸업한 간호사(96.3%)가 대부분이었으며 종교가 없는 사람이 98명(35.8%)으로 가장 많았다.

이러한 특성을 나타내는 본 연구 대상자들이 지각하는 보상 공정성에서 차이를 나타난 인구학적 특성을 살펴보면, 36-40세 연령과 1-3년 근무한 간호사들이 지각하는 분배 공정성이 통계적으로 유의하게 높았고 남자 간호사, 36세 이상, 기혼 간호사들이 지각하는 절차 공정성이 통계적으로 유의하게 높았다. 그리고 이 두 가지 공정성의 합인 보상 공정성에서는 남자 간호사, 36-40세 간호사, 그리고 근무기간이 짧거나(1-3년) 긴(9.1년 이상) 간호사들이 지각하는 보상 공정성이 통계적으로 유의하게 높았다. 이러한 결과 중, 성별은 연구 대상자 274명 중에서 연구에 참여한 남자 간호사가 5명으로 너무 적어 이들이 전체 남자 간호사를 대표한다고 보기에는 무리가 있으므로 성별차이를 유의하게 생각할 수 없었다. 그래서 결국 본 연구에서 간호사가 지각하는 보상 공정성에 유의한 차이를 나타내는 인구학적 특성은 연령과 근무기간으로 판단되었다. 이중 근무기간을 살펴보면 근무기간이 짧은 간호사들은 분배 공정성을 높게 지각하였고 근무기간이 긴 간호사들은 절차 공정성을 높게 지각하였는데, 이것은 신규 간호사들은 임금이나 승진 등과 같은 보상결과를 공정하다고 생각하는 반면, 고참 간호사들은 조직의 보상 시스템이 좀더 공정하다고 생각한다는 의미로, 신규와 고참 간호사에게 적용하는 조직의 보상 시스템의 내용과 이에 대한 교육이 달라야 함을 시사하는 내용이다. 또 연령에서는 분배 공정성과 절차 공정성 모두에서 연령이 높을수록 보상 공정성에 대한 지각이 높았는데 그 중 유독 36-40세 간호사들이 41세 이상의 간호사들에 비해 분배 공정성을 높게 지각함으로써 전체적으로는 36-40세 간호사들이 보상 공정성을 유의하게 높게 지각하는 집단으로 나타났다.

본 연구 대상자들이 지각한 조직의 보상 공정성은 분배 공

<Table 6> Affecting factors on the subjects' intention of turnover

(N=274)

Variable	B	β	t(p)	R ²	Cum R ² +	F(p)
Constant	5.149		38.870(.000)***			
Procedural justice	-.242	-.237	-3.737(.000)***	.215	.215	53.348 (.000)***
Age(years)	-.119	-.239	-2.441(.015)*	.167	.382	
Distributive justice	-.268	-.302	-4.787(.000)***	.043	.425	
Working period(years)	-.091	-.221	-2.263(.024)*	.009	.434	

* : <.05 ** : <.005 *** : <.001

+ : Cumulated R²

정성이 2.46, 절차 공정성은 2.48로 둘 다 보통인 3점보다 낮았다. 이것은 간호사를 대상으로 한 우진희(2004)의 2.00, 2.32, 박월륜(2004)의 2.46과 2.27보다는 조금 높았으나 김명숙과 박영배(2006)의 2.77과 2.74, 김영임(2002)의 2.77과 2.31과는 비슷하거나 조금 낮았다. 또 간호사들이 지각하는 보상 공정성은 대체로 3.0을 넘기지 못하는데 반해 병원 종사자를 대상으로 한 박현숙(2007)의 연구에서는 분배 공정성 3.23, 절차 공정성 3.05, 사회복지관 종사자를 대상으로 한 이라나(2003)의 연구에서는 3.09, 3.13으로 나타나 간호사들이 타 의료 전문직의 사람들보다 보상 공정성을 낮게 지각한다는 것을 알 수 있었다. 이와 같은 본 연구결과는 보상 공정성이 낮으면 정서적으로 소진되고 조직에 대한 비인격화가 가중되면서 성취감이나 안녕감이 저하되어 이직의도가 높아진다(Bakker, Killmer, Siegrist, & Schaufeli, 2000)는 연구결과를 고려해볼 때, 간호사들이 타 의료전문직의 사람들보다 이직의도가 높을 것을 예측할 수 있다. 그러므로 간호 및 병원조직 관리자들은 간호사들이 타 의료 전문직의 사람들에 비해 보상 공정성을 낮게 지각하는 이유를 정확하게 밝혀내서 이를 해결할 수 있는 구체적인 조직 시스템 및 인사관리 방안들을 마련해야 할 것이다.

공정성에 대한 연구들에 의하면 분배 공정성과 절차 공정성 간에는 상관관계가 존재한다(김명숙, 박영배, 2006; 김안드레아, 2004; 박현숙, 2007; 서인덕, 정시영, 2007; 우진희, 2004; 이라나, 2002; 이용규, 정석화, 2007; 전옥규, 2006). 그러므로 간호사가 지각하는 보상 공정성을 높이기 위해서 간호 및 병원조직의 관리자는 조직의 분배 공정성과 절차 공정성을 함께 높이는 것이 좋지만 이 두 가지 공정성을 동시에 높이는 것이 현실적으로는 어렵다면, 이 중에서 비교적 조정이 수월한 것에 먼저 접근하는 것이 좋은 전략일 것이다. 보상 공정성을 높이기 위해서는 분배와 절차 공정성 모두를 간호사가 직접 경험하도록 해야 한다. 그러나 보상결과인 분배 공정성의 경우에 임금은 비용문제를 발생시키고 승진은 조직문제를 발생시킴으로 조직 전체의 장기적인 계획이나 세밀한 조정, 그리고 예산확보 등을 필요로 한다. 반면, 절차 공정성은 보상이 결정되고 제공되는 과정에 대한 투명성과 합리성, 정당성에 대한 지각이므로 이것은 관리적인 노력으로 좀더 수월하게 문제를 해결할 수 있다. 즉, 간호 및 병원조직 관리자들이 간호사에게 적용되는 조직의 보상 시스템에 대한 기준과 준거를 명확하게 제시하고 충분히 공지할 뿐 아니라 이를 정확하고 일관성 있게 적용함으로써 절차 공정성에 대한 간호사의 지각을 높일 수 있고 결국 보상 공정성 전체에 대한 지각을 높일 수 있을 것이다(김명숙, 박영배, 2006; Leventhal, 1980).

본 연구 대상자가 지각한 이직의도는 3.39로 간호사 이직의

도를 조사한 김미란(2006)의 3.28, 두은영(2004)의 3.12, 정정희, 김지수 및 김경희(2008)의 3.29, 그리고 윤미숙(2002)의 2.81보다 약간 높았다. 이렇게 제시된 이직의도의 평균값은 연구마다 도구, 표본크기 및 평균에 대한 표준편차가 다르기 때문에 숫자상으로 나타난 차이만을 가지고 단순히 이직의도가 높거나 낮다고 판단할 수 없지만 우리나라 간호사들이 5점 만점에 3점(보통) 정도의 이직의도를 갖고 있다는 사실은 확인할 수 있었다. 즉, 우리나라 간호사들의 이직의도는 보통이기 때문에 현재 이직하겠다고 생각하는 것은 아니지만 그렇다고 조직에 대한 충성도나 공헌의도가 높은 것도 아니어서 언제라도 간호직을 그만 둘 이유가 생기면 별 망설임 없이 사직할 수 있을 것으로 사료되었다. 그리고 이것이 우리나라 간호사 평균 이직률이 적정 이직률보다 2-3배나 높은 이유를 설명해주는 부분이라고 사료된다.

간호사 이직의도에 차이를 나타내는 인구학적 특성을 살펴보면 30세 이하, 근무경력 9년 이하인 3, 4년제 간호대학이나 학과를 나온 미혼의 일반 간호사들이 31세 이상, 근무경력이 9.1년 이상이며 대학원 이상의 학력을 가진 책임 간호사 이상의 기혼 간호사들에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 우리나라 간호사의 이직의도를 연구한 다른 연구들과(김미란, 2007; 두은영, 2004; 정정희, 김지수, 김경희, 2008; 윤미숙, 2002) 그 결과가 세부적인 부분에서는 일부 일치하기도 하고 일부 불일치하기도 하였다. 그러나 간호사의 연령이 높아지고 근무기간이 길어질수록 학력과 직위가 올라가고 직무만족과 조직몰입은 증가하면서 이직의도는 낮아지는 경향을 확인할 수 있었다. 이러한 본 연구결과는 간호사 이직률을 낮추기 위해 간호 및 병원조직 관리자가 구사할 수 있는 인사관리에 대한 방향을 제시하기도 한다. 즉, 간호 및 병원조직 관리자들이 간호사 이직률을 낮추기 위해 병원에 새로 입사한 어리고 미숙한 신규 간호사들이 조직에 쉽게 동화될 수 있도록 하는 오리엔테이션 프로그램을 강화시키고 이들이 자신의 업무와 조직에 적응할 수 있도록 하는 다양한 간호업무에 대한 표준 매뉴얼들을 개발하는 것이 필요하다. 그리고 이러한 프로그램이나 매뉴얼들을 간호사 입사 후 1-6개월 정도의 짧은 기간에만 적용할 것이 아니라 1-3년 정도의 충분한 시간에 걸쳐 이들이 자신의 업무와 조직에 잘 적응할 수 있도록 단계별로 적용해야 할 것이다.

본 연구에서 간호사 이직의도에 영향을 미치는 변수로 확인된 변수는 분배 공정성, 절차 공정성, 연령과 근무기간으로 나타났다. 이러한 본 연구결과를 분석해보면 간호사 이직의도에 영향을 미치는 요인 중 보상 공정성(분배 공정성과 절차 공정성)이 차지하는 비율이 전체의 약 1/4 이상(25.8%)이었는데 그 중에서도 이직의도에 대한 절차 공정성의 설명력(21.5%)이 분배 공정성의 설명력(4.3%)에 비해 훨씬 높았다.

이것은 간호사들은 자신에게 제공되는 보상의 양이나 결과보다는 보상 절차나 과정이 불공정하다고 생각하기 때문에 근무의욕을 상실하고 병원을 이직할 생각을 한다는 의미이다. 그러므로 간호 및 병원조직 관리자들은 조직의 절차 공정성을 공정하고 정당하게 만들고 이를 투명하게 운영함으로써 간호사 이직을 줄일 수 있을 것이다. 또 분배 공정성과 절차 공정성은 서로 상관관계가 있으므로, 간호 및 병원조직 관리자들이 조직의 비윤리적인 측면과 구조적인 측면을 고려해야 하는 분배 공정성보다는 인사관리 절차 및 시스템을 공정하게 운영하는 노력을 통하여 절차 공정성을 확보하고 이를 적극적으로 교육하고 적용함으로써 보상 공정성 전체에 대한 간호사 지각을 높여야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사가 지각하는 보상 공정성과 이직의도의 정도를 확인하고 이들 간의 관계를 파악하고자 시도된 횡단적 조사연구로 경상남·북도 5개 시에 소재하고 있는 6개의 2, 3 차 병원에서 1년 이상 근무한 간호사를 유한 모집단으로 하여 300명의 간호사를 임의표출하였다. 본 연구결과는 다음과 같다.

- 본 연구 대상자가 지각하는 보상 공정성은 5점 만점에 2.47(± 0.59)로 비교적 낮게 나타났는데 내용면에서는 분배 공정성 2.46(± 0.69), 절차 공정성 2.48(± 0.60)이다. 또 이들이 지각하는 이직의도는 5점 만점에 3.39(± 0.61)로 나타났다.
- 본 연구 대상자가 지각하는 인구학적 특성에 따른 보상 공정성은 남자 간호사, 36-40세의 간호사, 그리고 근무기간이 6년 이하이거나 12.1년 이상인 간호사들이 지각하는 보상 공정성이 통계적으로 유의하게 높았다. 이직의도는 30세 이하, 미혼, 3, 4년제 교육기관을 졸업한 근무기간 9년 이하의 일반 간호사들이 지각하는 이직의도가 통계적으로 유의하게 높았다.
- 본 연구 대상자가 지각한 보상 공정성과 이직의도 간의 관계는 $-0.496(p<0.001)$ 로 나타나, 보상 공정성에 대한 지각이 높으면 높을수록 그들의 이직의도는 낮을 것으로 나타났다.
- 보상 공정성과 인구학적 특성이 간호사 이직의도에 미치는 영향을 확인한 결과, 보상공정성(분배 공정성, 절차 공정성)과 연령, 근무기간이 간호사 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이중 보상 공정성(분배 공정성, 절차 공정성)의 설명력은 25.8%, 연령은 16.7%, 근무기간은 0.9%로 이 세 가지 요인의 전체 이직의도에 대한 설명력은 43.4%이다.

이와 같은 본 연구결과를 요약하면 보상 공정성이 간호사의 이직의도에 크게 영향을 미치며 보상 공정성 중에서도 절

차 공정성이 분배 공정성보다 더 큰 영향을 미치는 중요한 요인이므로 간호 및 병원조직 관리자들은 조직의 보상 시스템을 정당하고 공정하게 운영하고 이를 조직 구성원들에게 적극적으로 교육하고 홍보해야 할 것이다. 이와 함께 입사한 지 얼마 안되는 어리고 미숙한 신규 간호사들이 조직과 업무에 쉽게 동화되고 적응될 수 있도록 하는 여러 수준의 단계별 인사관리 교육 프로그램들을 개발하고 시행해 나가야 할 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 간호사가 지각하는 보상 공정성과 이직의도 간의 관계를 명확하게 확인하기 위해 다른 대상자를 상대로 하는 반복 연구가 시행되어야 할 것이다.
- 간호사가 중요하게 생각하는 보상내용과 불공정하게 생각하는 보상내용이나 절차를 파악하기 위해 초점집단을 대상으로 하는 다양한 양적, 질적 연구가 시행되어야 할 것이다.
- 근무기간이 다양한 간호사들을 대상으로 하는 조직의 단계별 인사관리 교육 프로그램들을 개발하고 이것이 간호사 이직에 미치는 영향을 확인하는 연구들이 시행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김명숙, 박영배 (2006). 간호사 지각한 조직 공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 12(1), 32-40.
- 김미란 (2007). *간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 김안드레아 (2004). *조직에 대한 신뢰, 보상의 공정성, 그리고 지식공유의도의 관계에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김영임 (2002). *공정성 지각과 조직몰입이 간호서비스 이행 정도에 미치는 영향*. 조선대학교 한경보건대학원 석사학위논문, 광주.
- 두은영 (2004). *병원조직의 내부 마케팅이 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간호업무생산성에 미치는 영향*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 박월륜 (2004). *간호사가 지각한 공정성과 조직유효성 관계에서 조직시민행동의 영향*. 인제대학교 대학원, 석사학위논문, 김해.
- 박현숙 (2007). *종합병원 종사자의 보상공정성 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*. *간호행정학회지*, 13(4), 492-500.
- 서인덕, 정시영. (2007). *공정성 지각이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 신뢰의 매개효과*. *경*

- 영연구, 22(1), 393-424.
- 우진희 (2004). *보상에 대한 공정성 지각이 조직 유효성에 미치는 영향*. 간호 조직을 중심으로 삼육대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 윤미숙 (2002). *한 종합병원의 간호사의 이직의도와 관련된 요인*. 조선대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 이라나 (2003). *공정성과 조직몰입의 관계에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 이용규, 정석화 (2007). 공조직에서 조직 공정성이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향. 분배공정성과 절차공정성을 중심으로. *정부학연구*, 13(1), 7-34.
- 임상간호사회 (2002). 2002년도 사업조고서: 전국 병원 간호사 배치현황 보고서. 서울 : 임상간호사회.
- 전육규 (2006). *보상의 공중성 지각이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증 연구*. 신뢰 유형의 매개 역할을 중심으로 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 정정희, 김지수, 김경희 (2008). 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인. *간호행정학회지*, 14(1), 35-44.
- 한국보건산업진흥연구원 (2005). *2005 보건백서-보건산업동향*. 서울 : 한국보건산업진흥연구원.
- Bakker A. B., Killmer C. H., Siegrist J., & Schaufeli W. B. (2000). Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *J Adv Nurs*, 31(4), 884-891.
- Curry, J. P. (1985). Determinants of turnover among nursing department employees. *Res Nurs Health*, 8(2), 397-411.
- Eastaugh, S. R. (2002). Hospital Nurse Productivity. *J Health Care Finance*, 29(1), 14-22.
- Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decision. *Acad Manage J*, 32, 115-130.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *J Manage*, 16, 399-432.
- Herbert, N. (1999). Provider, CON position in improving productivity: A payer provider debate. *J Nurs Adm*, 29, 51-56.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In Gergen, K. J., Greenburg, M. S., & Willis, R. H. (eds) *Justice and Social Interaction*. NY : Springer-Verlag.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Acad Manage J*, 35, 626-637.
- Mobley, W., H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and Control*. Addison-Wesley Publishing Co., Reading.
- Moorman, R., H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational behavior: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *J Appl Psychol*, 76(6), 845-855.
- Price, J., L., & Mueller, C., W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA. : Pitman.
- Price, J., L., & Mueller, C., W. (1981). *Professional turnover: The case for nurses*. Ames: Iowa State University.
- Rutte, C., & Messick, D. (1995). An integrated model of perceived unfairness. *Soc Justice Res*, 8(3), 239-261.
- Toffler, A. (1982). Turnover. In Katz, D., & Kahn, R.(eds) *The Social Psychology of Organization*. NY : W. B. Sanders Company.

The Relationship between the Justice of Compensation and the Intention of Turnover Perceived by Nurses

Lee, Mi-Aie¹⁾

1) Associate Professor, Department of Nursing, Dongguk University

Purpose: This study was performed to measure the justice of compensation (distributive justice, procedural justice) and the intention of turnover perceived by nurses, and to identify the relationship between these two variables. **Method:** This study was a cross-sectional survey. From May 26 to June 30, 2008, data were collected from the 300 nurses working at 6 general hospitals in 5 cities, Korea. **Result:** The score of compensatory justice was 2.47(distributive justice was 2.46, procedural justice was 2.48), and the score of turnover intention was 3.39. The Pearson Correlation Coefficient between these two variables was $-.496$. The perceived compensatory justice(distributive justice, procedural justice)by nurses, their age and working periods were the affecting factors on their turnover intention, and the power of explanation of these affecting factors was 43.4%. **Conclusion:** According to the results, procedural justice is the most powerful factor among these affecting factors. Therefore, it is concluded that to decrease nurses' turnover intention, nursing or hospital managers have to fairly operate their compensation system, especially procedural justice, in their organization.

Key words : Justice of compensation(distributive justice, procedural justice), Turnover

• Address reprint requests to : Lee, Mi-Aie

Department of Nursing, Dongguk University

707 Sukjang-Dong Gyeongju, Gyeongbuk 780-714, Korea

Tel: 82-54-770-2620 Fax: 82-54-770-2616 E-mail: juliet@mial.dongguk.ac.kr