



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

목 차

제 1장 서론	1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	1
제 2 절 연구문제	4
제 2장 이론적 배경	5
제 1 절 직무만족	5
제 2 절 조직공정성	11
제 3 절 임금만족	22
제 3장 연구방법	28
제 1 절 연구모형의 설계 및 가설 설정	28
제 2 절 변수의 정의 및 측정	32
제 3 절 조사대상 및 자료수집방법	39
제 4 절 자료 분석방법	41
제 4장 연구결과	42
제 1 절 분석대상자의 일반적 특성	42
제 2 절 인구사회학적 특성에 따른 변수의 차이검증	44
제 3 절 변수들의 단순상관관계	60
제 4 절 가설 검증	62

제 5장 결론	68
제 1 절 연구결과의 요약	68
제 2 절 연구의 함의 및 한계	71
참고문헌	74
설문지	80
abstract	84

표 목차

<표 1> 사회복지사의 직무만족을 종속변수로 하는 국내연구	8
<표 2> 조직공정성에 관한 선행연구	19
<표 3> 임금만족에 관한 선행연구	25
<표 4> 분배공정성의 구성요인과 신뢰도	33
<표 5> 절차공정성의 구성요인과 신뢰도	34
<표 6> 상호작용적 공정성의 구성요인과 신뢰도	35
<표 7> 임금만족의 구성요인과 신뢰도	36
<표 8> 직무만족의 구성요인과 신뢰도	38
<표 9> 응답자의 인구사회학적 특성	43
<표 10> 사회복지사가 지각하는 조직공정성	44
<표 11> 성별에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이	45
<표 12> 연령에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이	47
<표 13> 근무기간에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이	50
<표 14> 자격증 유무에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이	53
<표 15> 학력에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이	54
<표 16> 고용형태에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이	56
<표 17> 기관 종사자 수에 따른 변수들의 차이	57
<표 18> 변수들의 단순상관관계	61
<표 19> 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향	62
<표 20> 임금만족요인이 직무만족에 미치는 영향	64
<표 21> 모델별 다중회귀분석 결과	66

그림 목차

<그림 1> 연구모형 1	28
<그림 2> 연구모형 2	29
<그림 3> 연구모형 3	30

<국문초록>

조직공정성과 임금만족이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향

사회복지사의 직무만족에 대한 많은 연구에서 조직공정성은 사회복지사에게 아직 생소한 개념이다. 여전히 사회복지사들을 ‘봉사자’로 인식하는 많은 일반사람들 뿐 아니라 사회복지사 스스로에게도 조직공정성에 대한 개념은 기관에 소속된 조직원으로서 상사와 불편한 관계를 만들 수 있다는 염려로 인해 연구가 활발하지 못했기 때문이다. 마찬가지로 사회복지사들의 임금만족에 대한 측정 또한 소극적으로 검증되어 조직공정성 만큼이나 사회복지사들을 대상으로 하는 연구에서 심도 있게 다루지지 못했다.

따라서 본 연구의 목적은 ‘조직공정성’과 ‘임금만족’이라는 개념을 통해 사회복지사들의 직무만족에 미치는 영향을 좀 더 명확히 밝혀내는데 있다. 또한 금전적 보수인 임금의 만족수준을 세분화시켜 직무만족에 미치는 효과를 살펴봄으로써 사회복지사의 처우를 향상하기 위해 좀 더 다양한 방안을 모색하는데 연구의 의의가 있다.

이를 위해 본 연구에서는 경기도 사회복지사협회에 등록된 시군구 중에서 15개 지회¹⁾에 등록된 사회복지사들 중에서 총 470명의 사회복지사들에게 온라인설문을 실시하였다. 2012년 6월 18일부터 7월 6일에 걸쳐 경기도내 총 15개 지회로부터 총 450부의 설문지를 회수(회수율 95%)하였으며 450부 모두 최종분석에 사용하였다.

1) 경기도사회복지사협회 15개 지회는 성남, 수원, 안양, 용인, 의정부, 평택, 파주, 가평군, 남양주, 양평, 양주, 동두천, 과천, 이천, 안산에 있다.

본 연구의 주요결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 사회복지사가 지각하는 조직공정성은 평균 3.29(5점 기준)로 보통보다 높았으며, 그 중 상호작용공정성이 3.46으로 가장 높게 나타났으며 절차공정성은 3.26, 분배공정성은 3.16으로 나타났다.

둘째, 사회복지사의 인구학적 특성에 따른 각 변수들의 차이를 t-test 와 ANOVA 분석을 실시한 결과 성별, 연령, 근무기간, 학력, 고용형태, 기관 종사자 수에 따라 조직공정성과 임금만족에 차이가 나타났다.

셋째, 사회복지사의 인구학적 특성을 통제변수로 한 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 사용한 결과 분배공정성과 상호작용공정성은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 하지만 절차공정성은 통계적으로 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 조직공정성이론을 토대로 한 < 연구모형 1 >에서 절차공정성이 부분적으로 지지됨을 알 수 있었다.

넷째, 사회복지사의 인구학적 특성을 통제변수로 하여 임금만족이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 통해 살펴본 결과 임금만족의 하위차원인 복리후생과 임금관리가 유의확률 .05 수준에서 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 임금만족모형을 토대로 살펴본 < 연구모형 2 >에서 임금만족의 하위차원인 복리후생과 임금관리가 직무만족에 미치는 영향에 대해 부분적으로 지지됨을 알 수 있었다.

다섯째, 조직공정성과 임금만족이 사회복지사의 직무만족에 미치는 상대적 영향력의 차이에 대해 분석하였다. 인구학적 특성을 통제변수로 하여 조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석을 통해 살펴본 결과 조직공정성이 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 반면 복리후생과 임금관리에 대한 임금만족이 직무만족에 모두 유의확률 .05 수준에서 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 조직공정성과 임금만족의 혼합모형에 해당하는 < 연구모형 3 >에서 임금만족이 조직공정성보다 직무만족에 미치는 상대적 영향이 크다는 것을 알 수 있었다.

따라서 본 연구에서는 사회복지사의 직무만족에 미치는 상대적 영향

에서 임금만족이라는 변수가 미치는 영향이 조직공정성이 미치는 영향보다 큰 것을 확인 할 수 있었다. 이는 사회복지사의 임금만족에 대해서 추후 좀 더 면밀하게 살펴볼 필요성이 있다는 의미를 갖는다. 특히 사회복지사에게 임금수준자체에 대한 만족보다 오히려 교육이나 인센티브 등 다양한 간접적 보상에 대한 효과를 확인할 필요성을 갖는다.

일반적으로 사회복지사에게 ‘조직공정성’과 ‘임금만족’이라는 변수는 연구주제로 잘 다루지지 않는다. 하지만 점점 늘어나는 사회복지에 대한 수요와 사회복지사들의 잦은 이직률은 사회복지사의 직무만족을 간과할 수 없게 만들었다. 따라서 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 대해 좀 더 실질적으로 확인 할 필요가 있었다. 그런 의미에서 조직에서 이뤄지는 ‘공정함’에 대한 조직공정성과 임금의 다양한 측면에 대한 세부적인 만족여부가 사회복지사에게 얼마나 영향을 미치는 지 실증적으로 확인하는 작업이 무엇보다 필요하다고 생각했다.

다만 본 연구결과를 토대로 ‘임금에 대한 만족여부’가 ‘조직공정성’보다 직무만족에 상대적 영향이 크게 나왔다는 결과에 대한 해석에 있어서 조심스러운 것은 사회복지사가 ‘공정성’에 크게 연연하지 않고 ‘임금만족’에 더 큰 영향을 받는다고 단정 짓기는 어렵다는 사실이다. 그 이유는 전반적으로 사회복지사가 조직 내에서 느끼는 조직공정성의 평균이 선생님이나 경찰을 연구한 내용에서 보고한 평균보다 높았기 때문이다(정해인, 2007, 최낙범, 2012).

그러함에도 불구하고 본 연구결과의 의의는 사회복지사의 조직공정성과 임금만족을 다양한 인구학적 특성을 통제변수로 하여 직무만족에 미치는 영향을 보다 구체적으로 살펴본 점에 있다. 특히 다양한 인구학적 특성 변인들이 기존 연구와는 다르게 조직공정성과 임금만족, 직무만족 각각의 변수에 미치는 영향에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 향후 사회복지사의 다양한 인구학적 특성에 따른 차이와 임금만족을 포함하는 좀 더 활발한 검증이 필요할 것이다.

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

보편적 복지를 표방하는 현대사회에서 사회복지에 대한 수요는 그 어느 때보다 높아지고 있으며 대상 층 또한 다양해지고 있다. 따라서 서비스를 담당하는 사회복지사의 역할은 더욱 중요해지고 있으며 더불어 그들에게 요구되는 서비스 질에 대한 욕구 또한 더욱 높아지고 있다. 하지만 현실적으로 사회복지사의 임금은 다른 유사직종에 비해 매우 낮고 전문가로서의 활동을 할 수 있을 만큼의 자율성이 보장되지 않으며 직무불만족에 따른 이직률이 점차 증가하는 것으로 나타났다(한국사회복지사협회, 2000).

지난 2000년도에 실시된 평가제도의 확립을 통해 사회복지시설과 기관 내에서 사회복지서비스의 질을 높이고 환경을 개선하려는 노력이 형성되고 있다. 사회복지조직의 특성상 그러한 서비스의 질을 향상하고 서비스를 제공하는 역할은 조직 내의 사회복지사다. 따라서 사회복지사업이나 서비스의 질의 성패는 유능한 사회복지사의 확보와 사회복지사 자신이 얼마나 업무에 만족하고 계속적으로 일을 할 것인지에 달려있다고 볼 수 있다.

그러한 이유로 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 지속적으로 이루어지고 있으며 그 수는 점차 증가하고 있다(신재원, 2001; 장재수, 2005; 전상원, 2009). 복지서비스의 질에 영향을 가장 크게 미치는 것은 바로 '사회복지사'다. 따라서 이제는 사회복지사들이 조직 내에서 만족하며 서비스전달에 더욱 적극적인 자세로 임할 수 있는 방안에 대해 고민이 필요한 것이다.

학술적으로 사회복지사에 대한 연구는 1980년대 시작되어 현재까지 이루어져 왔으며 2000년 이후부터 급격히 증가했다. 그 중에서도 사회복지

지사의 ‘직무만족’에 대한 연구가 가장 빈번히 이뤄졌다. 다만 사회복지사들에 대한 연구가 양적으로는 증가했음에도 불구하고 연구대상이나 방법적인 측면에서 다양하지 못한 한계가 있었다(강현주·조상미, 2010). 게다가 사회복지조직의 환경이 점차 다변화되고 대상자들의 서비스에 대한 욕구가 다양해짐에 따라 사회복지사들의 직무만족은 점차 낮아지고 있는 실정이다(김혜령, 2003; 백승진, 2003).

사회복지사들의 직무만족에 영향을 주는 주요한 요인은 승진이나 임금, 개인생활과 작업조건으로 나타났다(오혜경 1991). 이는 전문직으로서 사회복지사들에게 기대하는 다양한 요구가 많아짐에 따라 서비스를 담당하는 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 기준과 판단이 점차 조직에서 이뤄지는 임금과 같은 보상적인 측면에 따라 달라지기 때문이다(백승진, 2007). 다만 그런 환경요인에 의한 변화를 통해서 직무만족을 향상시킬 수 있을지에 대해서 최근연구는 환경요인에 따른 변화보다는 사회복지사 개인이 경험하는 조직 내에서의 정서적, 심리적 요인들에 좀 더 관심을 갖게 되었다(강철희, 2001; 신재원, 2001; 최소연, 2005; 문영주, 2007).

특히 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향으로 조직공정성이 새로운 변인으로 부각되고 있다(강철희, 2001; 최소연, 2005; 문영주, 2007). 그 이유는 첫째, 조직구성원들의 다양한 심리를 파악하는 개념 중에서도 조직공정성이 조직구성원들의 개인적인 만족도를 파악하는데 중요하게 인정받고 있기 때문이다(Greenberg, 1990b). 둘째 비영리단체인 사회복지조직에도 복지 대상 층의 만족에 따른 서비스의 질을 중시하게 됨에 따라 사회복지사 개인의 직무만족에도 조직공정성이 영향을 미칠 것이라고 보기 시작했기 때문이다(문영주, 2007).

현 시점에서 사회복지사들에게 조직공정성에 대한 연구가 중요하게 대두되는 이유는 첫째, 사회복지사들의 교육수준이 점차 향상됨에 따라 조직에 기대하는 수준이 높아지고 있음을 들 수 있다. 실제로 김 환(2005)의 연구에서는 학력과 공정성의 지각수준이 상관관계가 있음을 보여주고 있다. 둘째, 인터넷의 발달과 정보의 공개로 인해 유사 전문직종

과의 비교가 용이해짐에 따라 공정성에 대한 지각수준이 높아질 수 있다는 점이다. 사회복지사들의 보상에 관해 연구한 백승진(2003)의 연구에서는 사회복지사들이 타 직종에 비해 열악한 수준의 보상을 받고 있다는 점을 확인했다. 이는 사회복지사가 지각하는 공정성의 차이로 인해 직무에 대한 만족이 달라질 수 있음을 방증한다.

조직공정성에 대한 개념을 사회복지 조직에 적용하면 ‘ 사회복지사는 자신이 속해있는 복지관이나 시설에서 받는 보상이 공정하다고 인식하고 있는가? ’, ‘ 그러한 보상이나 승진과 같이 중요한 결정이 이뤄지는 절차에 대해 공정하게 이루어졌다고 인식하고 있는가? ’, ‘ 기관장이나 관리부서에서 그러한 절차를 실행하는 과정에서 보여주는 태도나 처우가 공정하다고 인식하고 있는가? ’ 라는 문제인식이 발생할 수 있다.

이와 같은 문제인식은 사회복지사가 근무하는 다양한 조직에 관한 연구에서 각각 사회복지사의 직무만족, 기관의 의사결정체계, 기관의 보수 및 승진제도, 조직구성원들과의 관계, 상사신뢰, 조직몰입, 조직시민행동 등과 같은 개념들을 포괄적으로 하나의 이론적 틀로 접근할 수 있게 한다(강철희, 2001; 최소연, 2005; 문영주, 2007).

임금만족은 조직구성원들의 동기부여, 이직과 가장 밀접한 관련이 있으며 특히 경영학에서는 조직에 대한 헌신이라는 투자 가치로 중요하게 인식된다(Lawler, 1971) 이를 사회복지조직에 적용하면 사회복지사들의 직무만족이나 조직몰입, 이직의도 등에 임금에 대한 만족 정도가 굉장히 중요한 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다.

또한 임금만족을 좀 더 세분화해서 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향을 살펴보게 될 경우 기관이나 정책적 측면에서 사회복지사에게 보상적 측면에서 좀 더 다양한 개선방안을 모색할 수 있다. 특히 사회복지사의 열악한 임금이나 처우에 대해서 임금수준, 임금인상, 복리후생, 임금 관리적 측면으로 효과를 검증함으로써 사회복지사들에게 임금의 어떤 측면이 상대적으로 더 큰 영향을 미치는 지 파악할 수 있을 것이다.

본 연구에서 조직공정성과 임금만족에 대한 변수를 함께 살펴보고자 한 이유는 조직 내에서 이뤄지는 조직공정성과 임금에 따른 만족 중에서

무엇이 더 크게 직무만족에 영향을 미치는지에 대한 의문 때문이다. 과연 사회복지사들에게 조직공정성만 확보되면 업무에 만족할 것인가? 아니면 임금에 대한 만족이 더 크다면 불공정하게 느끼더라도 직무에 만족할 것인가? 이런 문제의식을 연구문제로 하여 본 연구는 사회복지사의 직무만족을 향상시키기 위해 학문적으로 그리고 실천적으로 어떠한 노력이 더 필요한 지 밝히고자 한다.

제 2 절 연구문제

본 연구의 목적에 따라 연구문제를 설정하면 다음과 같다.

- 첫째, 사회복지사가 지각하는 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?
- 둘째, 사회복지사가 지각하는 임금만족이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?
- 셋째, 사회복지사가 지각하는 조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 영향은 어떻게 다른가?

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 직무만족

1. 직무만족의 개념

사람들은 조직 내에서 자신의 직무와 관련하여 직·간접적으로 업무 성과에 영향을 미치게 되며 그러한 조직구성원의 직무관련행위를 예측하는 변수로써 직무만족에 대한 연구는 조직의 효율적인 목표달성을 위해 가치를 인정받고 다양하게 연구되고 있다(정해인, 2007).

직무만족에 미치는 영향을 연구한 최초의 학자인 Hoppock(1937)는 직무만족에 대해 “조직구성원들이 느끼는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태”라고 했으며 Tiffin 과 McComick(1974)은 직무만족이란 “자신의 직무 또는 직무경험을 평가하여 얻게 되는 유쾌하거나 기분 좋은 상태”라고 정의하였다. 또한 Locke(1976)는 “직무만족이란 직무에 대해 스스로 평가하거나 직무 그 자체를 통해 얻은 긍정적이거나 즐거운 감정 상태”라고 했으며 이 감정의 상태에 가장 영향을 미치는 것으로 개인의 가치를 강조했다.

Porter 과 Lawler(1968)는 “ 직무만족이란 실제로 받은 보상이 받을 것으로 생각했던 보상의 수준을 초과하는 정도에 따른 상태” 라고 했으며 여기서 보상의 수준이 그러한 기대정도에 미치지 못하게 되면 직무에 대해 불만족하는 상태가 된다고 하였다. 또한 Quin 과 Magine(1973)은 특별한 직무내용으로써 보상이나 안전, 감독 등에 대한 만족도를 근거로 수량화된 개선의 정도로 직무만족을 정의하고 있다.

이와 같은 직무만족의 정의들을 종합적으로 살펴보면 직무만족이 개인의 삶의 질을 결정할 뿐만 아니라 조직의 효율적인 운영에도 굉장히 중

요한 요소임을 알 수 있다. 이에 대해 사회복지사의 직무만족을 연구한 신재원(2001)은 직무만족이 중요한 이유로 개인적 차원에서는 성취감과 보람을 가질 수 있는 요인으로써, 조직적 차원에서는 개인의 직무만족으로 발생하는 조직의 효과적인 운영과 생산성 향상 및 이직율의 감소로 설명한 바 있다.

2. 사회복지사 직무만족의 중요성

사회복지사의 직무만족은 사회복지사가 도구가 되어 클라이언트에게 미치는 서비스의 질을 결정한다는 측면에서 굉장히 중요하다. 다시 말해 다른 분야와는 달리 클라이언트와의 인간적 상호작용을 지속적으로 할 수밖에 없다는 점에서 사회복지사가 지속적으로 일을 할 수 있어야 하며 이는 사회복지사가 얼마큼 직무에 만족하느냐와 직결되어있다.

사회복지사의 직무만족을 살펴본 국외연구를 보면 조직적 요소 측면에서 직무만족을 살펴본 Porter와 Steers(1973)의 연구가 있다. 그들은 승진과 봉급체계에서 불공정성은 사회복지사의 직무 불만족에 가장 큰 요인이라고 설명했다. Mcneely(1983)는 조직 내 행정 조건과 휴먼 서비스종사자들의 자기보고적(self-reported) 직무만족수준과의 관련성을 실험한 결과, 조직적 조건(Organizational condition)이 종사자들에게 가장 중요한 직무만족요인이라는 것을 밝혀냈다. 또한 직무만족에 영향을 미치는 남녀 성별차이에 대해서도 조직적 조건이 남성 종사자들이 여성종사자들보다 높게 나타난 반면 여성종사자들의 경우 남성보다 상대적으로 낮게 나타나 직무만족에 영향을 미치는 성별차이에 대해서도 설명하고 있다.

Barber(1986)는 미국 주정부 사회보장국 사회복지사 3,935명을 대상으로 하는 연구에서 직무만족을 측정하기 위해 Dannette et al, (1966)과 Schodebeck(1979)가 사용했던 14개의 직무요소로 Herzberg(1966)의 연구에서 직무내적 변수로 사용한 자율성, 성취감, 책임감, 업무자체, 인정, 승진 등의 6가지 변수를 포함시켰다. 그 연구결과 직무내적 변수인 성

취감이 직무만족에 정적인 상관관계가 있었으며 직무자체는 직무만족에 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

사회복지사의 직무만족에 대한 국내연구는 1981년 오혜경의 연구를 시작으로 지금까지 다수의 연구가 진행되어왔다(오혜경, 1981, 1991; 김종승, 1993; 이수진, 1994; 김경미·정은주, 2006; 강현주·조상미, 2010).

특히 1981년과 1991년 사회복지사의 직무만족에 대한 연구를 두 차례에 걸쳐 실시한 결과 10년의 시차를 두고 직무만족에 미치는 요소에 차이가 나타났다. 1981년 연구결과에서는 사회적 공헌, 소속감 및 직장에 대한 자부심, 경력이 직무만족에 미치는 영향이 큰 요인으로 나타난 반면 1991년에는 승진, 임금 및 개인생활, 작업 조건 등이 직무만족에 높은 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 1981년 높게 나타났던 사회적 공헌이나 성취감 등은 낮은 영향을 미치는 것으로 나타나 직무만족에 미치는 영향이 시간이 흐름에 따라 달라지고 있음을 보여줬다.

1990년 이후 사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향을 내용분석법(content analysis)을 통해 살펴본 강현주·조상미(2010)의 연구에 의하면 31편의 관련 연구 논문을 분석한 결과 이론적 접근으로써 직무만족이 조직이나 직무형태, 근무환경 등의 요인들에 의해 결정된다고 보는 구조·상황론적 접근이 가장 많이 적용되었으며 공공기관이나 민간기관 중 1차, 2차 기관에 따라 직무만족에 영향을 미치는 요인들에 차이가 나타난다고 분석하였다.

3. 사회복지사의 직무만족에 미치는 선행요인들

사회복지사의 직무만족을 연구한 많은 국내연구에서는 직무만족을 종속변수로 하는 연구가 대부분이며 직무만족에 어떤 요인이 유의한 영향을 미치는지를 규명하는 형태이다(강현주·조상미, 2010). 구체적으로 직무만족을 종속변수로 하는 국내연구들을 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 사회복지사의 직무만족을 종속변수로 하는 국내연구

연구자	독립변수	주요 결과	비고
설진화 (1999)	개인적 특성	연령과 교육수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타남	근무기간에 따른 동료만족 높음
주상현 외(2003)	개인적 요인, 직무요인, 조직요인, 지역사회지지 가치요인	지역사회지지요인과 조직관련요인이 직무만족에 미치는 영향이 큰 것으로 나타남	조직요인 (승진기회, 임금, 교육기회)
고수정· 주효진 (2006)	가치특성, 조직특성, 직무/역할특성	가치특성(사회적 안정) > 조직특성(상사와의 관계) > 조직특성(조직분위기)	조직특성(분배공정 성, 절차공정성), 상사, 동료관계, 조직분위기
김경희 · 안정선 (2006)	개인특성, 업무특성, 조직특성	개인특성(성별) 조직특성(급여>복리후생>기 회>동료지지) 업무과제(역할보호성, 업무자율성)	조직특성(급여, 복리후생의 적절성, 동료지지, 발전위한 기회)
김경희 · 정은주 (2006)	개인특성, 업무변인, 조직특성변인	개인특성(학력, 실무경력), 조직특성(급여, 복리후생)이 유의미하게 나타남	조직특성(급여, 복리후생의 적절성, 동료지지, 발전위한 기회)
김소정 (2008)	근로자의 성	남성이 여성에 비해 더 나은 직무상황을 매개로 높은 직무만족이 나타남	직무상황을 배제할 경우 여성이 남성보다 직무만족 높음
김새로 미 외(2008)	기관책임성(행 정, 재정) , 개인특성, 조직특성	조직특성(슈퍼비전체계)> 행정적 책임성>재정적 책임성 순으로 직무만족에 유의미한 영향이 나타남	개인특성 (성별, 연령, 결혼여부, 교육수준, 직위, 경력, 자기효능감)

위와 같이 정리된 대다수의 연구는 공통적으로 사회복지사의 직무만족이 객관적인 조직 환경이나 직무특성에 영향을 받는 것으로 간주하는 구조·상황적 접근에 따른 것으로 이는 사회복지사의 직무만족에 대한 연구물에서 가장 많은 비중을 차지하는 이론적 접근방법이다(강현주·조상미, 2010). 이와 같은 결과는 개인의 욕구나 가치에 따른 주관적 특성보다 경제적 보상이나 객관적 근무여건이 직무만족에 절대적이라는 사실을 말해주는 것이며 문영주(2007)는 아담스(Adams, 1965)의 형평이론에 근거해 사회복지사들을 대상으로 조직내부의 공정성 척도를 통해 조직몰입의 매개변인으로 직무만족의 영향을 파악하기도 했다.

본 연구에서는 사회복지사의 직무만족에 대한 다수의 연구들이 취하고 있는 이론적 접근의 틀에서 조직적 특성으로 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 그 이유는 기존에 사회복지사의 직무만족을 연구한 내용들에서 조직특성보다 개인특성이 주로 다뤄지고 있어 조직특성에 따른 직무만족의 영향을 좀 더 다양하게 검증할 필요가 있다는 점과 기존에 다뤄진 조직특성이 직무만족에 미치는 영향이 연구물에 따라 서로 상이하게 나타나고 있기 때문이다(주상현 외, 2003; 고수정·주호진, 2006, 김경희·안정선, 2006; 김경희·정은주, 2006; 김새로미 외, 2008).

특히 조직적 특성에서 다뤄진 주된 독립변인은 급여나 복리후생, 슈퍼비전체계, 승진기회 등 단편적인 객관적 상황에 대한 것으로 여전히 조직 내에서 이뤄지는 고정적 요인으로 인해 발생하는 사회복지사들 개인의 주관이 반영되지 않는 공통점이 있다.

이러한 맥락에서 조직공정성은 임금이나 승진, 복리후생 등의 요인 자체가 사회복지사의 직무만족과 같이 개인에게 미치는 심리 정서적 측면을 살펴볼 수 있게 해주는 유용한 개념이다. 이에 대해 강철희(2001)의 연구에서는 ‘인사관리공정성’이라는 표현으로 조직공정성의 중요성을 강조하고 있다. 여기서 그가 사회복지 조직 내에 공정성의 중요성을 강조한 이유는 대부분의 사회복지조직이 비영리조직에 기대되는 순수함이

나 자발성, 책임성과 같은 특성들에 기초한 조직운영의 공정한 가치 측면들이 보다 큰 비중으로 조직원들에게 영향을 미친다고 보고 있기 때문이다. 다시 말해 사회복지조직이야말로 구성원들이 안정적으로 일할 수 있게 만드는 핵심적인 요소가 바로 ‘조직공정성’일 수 있다는 것이다. 이는 문영주(2007)의 연구에서 어느 정도 실증적으로 확인된 바가 있다.

그러함에도 불구하고 조직공정성이란 개념은 사회복지사에 대한 연구에서 좀 더 다양하게 검증되지 못한 측면도 많다. 특히 이런 조직공정성이 사회복지사의 조직시민행동과 같은 조직적 측면으로 검증되는 경향이 있다(전혜숙, 2002, 최소연, 2005). 따라서 본 연구에서는 조직공정성에 대해 좀 더 살펴보고자 한다.

제 2 절 조직공정성

1. 조직공정성의 개념과 효과성

오늘날 대부분의 사람들은 조직의 일원으로서 자신의 노동력을 제공하는 대가로 보상을 받는다. 그리고 조직 내에서 받은 보상이 자신이 투여한 노력이나 업적, 기술, 교육, 성과만큼 공정하게 평가되기를 기대한다. 다시 말해 조직 구성원 누구나 자신이 받는 보상이 공정한 방법에 의한 합리적 결과이길 바라며 이 같은 맥락에서 조직공정성은 조직 구성원들에게 매우 중요한 문제가 된다. 조직 공정성이란 조직 내에서 실시되고 있는 모든 제도 및 의사결정이 어느 정도 공정하게 실시되고 있는가에 대한 조직구성원의 지각을 말한다(황호영·최영균, 2003).

공정성(justice)에 대한 연구는 아리스토텔레스 등 고대 그리스 철학자들이 개인과 개인 간 자원의 분배과정에서 제기되는 공정성(fairness)을 처음으로 구성요소들에 대해 분석한 후 17세기 Locke와 Hobbes의 사회계약설(theory of social contract)을 거쳐 법, 정치, 사회, 인류의 진화문제까지 중요하게 다루어져 왔다(Lind, Kulik, Ambrose & De Vera Park, 1993, Tyler, Rasinski & McGraw, 1985, Rawls, 1999, Sober & Wilson, 1998, 최대정·박동건, 2006 재인용).

조직공정성에 대한 연구는 미국에서 시작되었으며 Homans(1961)와 Blau(1964)의 사회교환이론과 Adams(1965)의 형평이론에서 비롯된 분배공정성의 관점에서 주로 진행되었다. 사회과학자들은 조직 구성원들이 자신의 직무에 만족하고 좀 더 높은 업무성과를 낼 수 있는 동기으로써 조직 내에 조직의 효율성과 생산성 증대측면에서 공정성의 개념을 적용하기 시작했다.

분배공정성(distributive justice)을 처음 소개한 Homans(1961)의 저서 「Social Behavior」에 따르면 조직에서 교환관계에 있는 개개인은 자신이 기울인 노력에 대한 보상을 통해 공정함을 느끼게 될 것이라고 주장

하였다. Adams(1965)의 형평이론(equity theory)은 그러한 Homans의 주장을 좀 더 구체화시키고 다양한 연구를 촉발시키는 시발점이 되었다. 특히 조직 내에서 개개인이 다른 교환관계에 있는 준거인들과 비교하는 습성이 있다는 데 주목하고 어떤 조건에서 공정함 또는 불공정함을 지각하게 되고 그것에 따라 어떤 행동을 하는지 초점을 두게 되었다.

하지만 다른 준거인을 비교하여 분배자와 피분배자 사이의 보상 그 자체만을 비교하는 분배공정성으로는 보상이 결정되어지는 과정이나 절차에 따라 바뀌는 조직 구성원들의 개별적인 심리적 상태를 설명하기란 충분하지 않았다. 1970년대 초 Thibaut과Walker(1975)는 분쟁해결과정에서 나타나는 사람들의 반응에 대한 연구를 토대로 절차공정성의 개념을 처음 소개하였다. 특히 법적 시스템에서 나타나는 의사결정권에 대한 통제(decision control)와 의사결정 과정(process control)에 대한 통제가 절차공정성 지각에 중요하며 이를 절차공정성(procedural justice)에 대한 이론으로 개발하였다.

절차공정성의 개념을 조직에 대한 연구로 확장시킨 Leventhal(1980)은 특정경험에 대해 개인이 반응을 결정하는데 형식과 절차가 공정했는지에 대한 판단이 중요한 영향을 미친다고 보았으며 절차공정성의 판단 기준이 되는 6가지 결정요인을 제시하였다. 특히 Leventhal은 절차에 대한 평가가 결과 자체를 공정하게 판단하는 지에 결정적인 영향을 미치며 분배공정성의 전제조건이라고 주장했다.

1990년대 들어 조직공정성에 대한 또 다른 새로운 접근으로써 절차가 진행되는 과정에서 일어나는 의사소통에 초점을 둔 상호작용공정성(interpersonal justice)의 개념이 등장하였다(Bias & Moag, 1986). 보상이나 절차가 합리적이었다고 인정하는 구성원이라도 상급자와의 조직행위나 직무태도 등에서 불공정함을 느낄 수 있다고 본 상호작용공정성에 대한 연구에 대해 Greenberg와 Lind(2000)는 최근 이 상호작용공정성이야말로 “조직공정성에 대한 가장 강력한 진전의 하나”라고 평가했다.

이와 같이 조직공정성에 대한 다양한 연구들은 조직 관련 문제들을 통해 많은 연구자들에 의해 논의되어 왔으며 국내에서는 이현정(1990)의

연구에서 처음 소개되었으며 대부분의 연구에서는 분배공정성과 절차공정성이 결과변수에 미치는 유의한 영향을 확인하였고 그 중에서도 절차공정성이 분배공정성보다 더욱 중요한 변수로써 영향력을 가지고 있음을 입증했다(최대정·박동건, 2006).

조직공정성에 대한 많은 연구 결과들은 조직구성원의 태도와 행동을 잘 설명해주고 있다(Coloquitt et al., 2001). 국내 상관연구의 통합분석을 통해 조직공정성의 개념과 효과성을 살펴본 최대정·박동건(2006)의 연구에 따르면 조직공정성 개념에 따라 효과적인 준거변인이 달랐으며 그 결과는 분배공정성 우세모형(distributive dominant model)을 소개한 Leventhal(1980)이 주장한 것처럼 분배공정성이 절차공정성보다 더 특출할 수도 있으며 Mcfarlin과 Sweeny(1992)이 주장하는 2요인 이론에서처럼 각각의 공정성이 우세한 요인이 서로 다를 수도 있었다.

2요인 이론에 따르면 절차공정성은 조직 관련변수를 유의하게 예측하고 분배공정성은 직무만족이나 급여만족과 같은 직무관련 요인에 긍정적인 영향을 미친다(Mcfarlin & Sweeney, 1993, Coloquitt et al, 2001). 이는 실제로 국내연구에서도 마찬가지로 아직까지 어떤 공정성이 더 우세하다고 할 수는 없지만 대체적으로 조직공정성의 효과성을 세분화하여 살펴보는 충분한 근거자료가 된다(김명언·이현정, 1992; 정범구, 1993; 한동신, 2000; 강은나, 2002; 김효주, 김환, 2005; 이강덕, 2007; 정해인, 2007; 서도원, 2011).

1) 분배공정성

분배공정성은 보상으로써 획득된 결과를 공정하다고 지각하는 것을 의미한다. 다시 말해 조직 내에서 제공받은 결과물으로써 ‘보상에 대해 어느 정도 공정하다고 느끼고 반응 하는가’에 관한 것이다. 이러한 분배공정성의 개념 형성에는 앞서 제시한 Adams(1965)의 형평성(equity) 이론이 큰 역할을 했다. Adams(1965)는 앞서 제시한 Homans의 저서에서 사회적 교환이론(Social exchange theory)에서 영향을 받았으며 그의 이론

에서 주목한 개인이 예상하는 분배에 있어서 개인의 공헌정도(input)와 조직의 보상(output)간의 관계를 중요시했다. 따라서 형평성이론에서는 개인이 투입한 공헌 대 보상의 비율과 타인의 비율의 동일하지 않을 경우 불균형을 지각하게 된다고 본다.

이러한 형평성 이론에 근거한 2가지 전제는 첫째, 개인의 공정성지각 여부는 개인이 들인 노력의 정도에 따른 분배에 달려있다. 특히 배분의 수준을 예상하는 판단기준으로는 개인의 인적자산요소로서 근속연수나 교육수준, 숙련도 등이 포함되며 그 밖에도 생산성이나 작업의 질, 노력 정도와 같은 성과수준 등에 비례한다. 둘째, 공헌도와 보상간의 절대수준을 비교하는 상대적 박탈감이론과는 달리 자신의 공헌도와 보상간의 절대수준이 아닌 상대적인 비율에 대한 비교가 공정성지각에 영향을 미친다고 보았다(Folger & Konovsky, 1989).

다시 말해 형평이론에 따르면 상대적인 비율이 같으면 사람들은 형평성을 느끼고 그 결과에 만족하면서 보다 더 만족한 상태로 변화하기 위해 실질적으로 투입과 공헌에 대한 부분을 수정하게 된다. 하지만 공헌과 투입의 비율에 대해 비교한 결과가 형평하지 못하다고 느끼게 될 경우에는 불만족이 생기고 이에 대한 불형평을 경감시키거나 회피하기 위한 행동의 변화가 뒤따른다.

예를 들면 직장을 떠나는 것과 같은 대응 방식이 나오는 것이다. 이러한 분배공정성에 대한 Adams의 형평이론은 Greenberg(1976)와 Walter 등(1978)의 연구들을 통해 더욱 정교해지면서 그 한계를 드러내기 시작했다.

Walter 등(1978)은 Adams의 형평이론에 따른 문제점들을 보완시켜 불형평을 인지한 사람들의 반응에 대해 좀 더 세분하여 살펴보았다. 그들은 개인들이 자신과 타인의 보상을 비교했을 때 비율 면에서 낮게 보상을 받게 될 경우 분노를 느끼게 되지만 타인보다 많이 보상을 받게 되는 경우 심리적 긴장에 따른 죄책감을 느끼게 된다는 것을 발견했다.

이와 같은 실증연구들을 통해 드러난 분배공정성에 대한 제한성은 바로 Leventhal과 Greenberg(1976)의 연구에 이르러서 기존의 불공정성에

대한 개인별 반응 연구에서 벗어나 분배와 관련된 의사결정이나 관리행위를 설명하는데 각기 다른 규범을 선택하는 상황에 초점을 두게 되었다. 이러한 변화는 기존에 분배공정성에서 강조한 ‘결과’ 자체에 대한 논의에서 벗어나 보상분배결과에 이르는 ‘과정’에 좀 더 무게가 실리면서 절차공정성에 대한 논의가 본격적으로 이루어지는 계기를 마련했다.

2) 절차공정성

앞서 제시한 분배공정성 이론에 대한 연구는 과정의 중요성을 미처 중요하게 생각하지 못한 면이 있었다. Leventhal(1976)은 공정성이론에 대하여 분배의 방식을 달리하여 공정성을 높일 수 있음에도 불구하고 이런 것들을 간과하고 개인의 투입에 상응하는 양만큼만 보상으로써 공정하다고 보는 ‘기여법칙(contribution rule)’에 따른 기존 논의에 대해 한계를 주장했다.

Walster et al.(1976)은 그런 한계를 극복하기 위해서는 첫째, 보상은 기여한 내용과 상응해야 하며(-기여법칙) 둘째, 분배되는 양이 보상을 받게 되는 개인이 원하는 양과 일치해야 하며(-욕구법칙), 셋째 구성원 모두에게 균등하게 배분되어야 하는(-평등법칙) 등의 방법이 적용되어야 한다고 기존 문제점을 보완하고 논의를 절차공정성이론으로 확장시켰다.

절차공정성은 의사결정을 하는 데 이용되는 절차에 대하여 지각된 공정성을 의미한다. 분배공정성에 대한 연구가 보상결과에 따른 직원들의 개별적인 행동을 이해하는 데 중요한 개념적 틀을 제공해주었다면 절차공정성에 대한 연구는 분배공정성으로 설명하기 어려웠던 결과에 상관 없는 만족이나 불만족 행위를 나타나게 하는 의사결정의 절차나 방식, 수단에 대한 공정성을 검증할 수 있게 하였다(Folger&Konovsky, 1989).

예를 들면 조직 내에서 승진결정이 이루어질 때, 승진의 결과뿐만 아니라 승진이 결정되는 의사결정과정을 평가해 그러한 결정이 공정했는지에 대한 평가가 가능케 한 것이다(한동신, 2000).

처음으로 절차공정성에 대한 연구를 시작한 것은 법적인 소송의 해결 상황에서 절차공정성을 강조한 Thibaut와 Walker였다(1975). Leventhal(1980)은 그들의 연구를 계승하여 절차공정성을 지각하게 되는 평가기준에 관해 가장 일반적인 것으로 인정하게 되는 결정요인을 다음과 같이 6가지로 제시하였다.

첫째, 절차가 시간이나 개인에 대해 일관성을 갖는가?

(consistency),

둘째, 절차가 편견이나 선입견으로부터 배제되어 있는가?

(bias-suppression),

셋째, 절차가 정확한 정보에 기초하는가?

(accuracy),

넷째, 절차가 잘못된 결정에 대한 수정 가능성을 허용 하는가?

(correctability),

다섯째, 절차가 의사결정과정기관으로서의 대표성을 가졌는가?

(representation),

여섯째, 절차가 사회에 통용되는 윤리 기준에 부합하는가?

(ethicality)

이러한 기준은 향후 절차공정성에 대한 연구의 기초가 되었고 우리나라에서도 김명언과 이현정(1992)의 연구에서 위와 유사하게 상사의 편파성 억제, 객관성, 일관성, 참여의 허용, 윤리성 등이 조직구성원들이 공정성을 평가하는 데 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Thibaut & Walker(1975)의 연구에서도 절차적 공정성 요인으로써 피평가자의 의견개진 기회를 포함하여 Leventhal(1980)이 제시한 일관성(consistency), 수정가능성(correctability), 정확성(accuracy)와 같은 요인들이 일치되는 연구결과를 밝힌 바 있다.

3) 상호작용적 공정성

최근 공정성 연구에서 새롭게 대두되고 있는 것은 상호작용적 공정성이다(Greenberg & Lind, 2000). 상호작용적 공정성이란 절차의 실행과정에서 조직 구성원이 의사결정자로부터 지각하게 되는 대인적 처우에 대한 공정성이다. 기존 공정성 연구에서 간과되어왔던 실행과정에서 의사결정자가 보일 수 있는 태도와 관련해 절차 그 자체와는 구별지어야 한다는 주장이 꾸준히 제기되었다(Bies & Moag, 1986; Moorman, 1991).

특히 이러한 연구결과는 기존에 절차적 공정성에서 강조해왔던 보상이나 평가결과와 관련된 기준이 얼마나 공정하게 유지 되었는지와는 질적으로 다른 속성을 지니고 있으며 그 효과가 다르다는 것을 보여주었다(Greenberg, 1986). 그의 연구에서는 절차의 고정된 측면이 아닌 절차가 실제로 실행될 때 나타날 수 있는 대인 관계적 측면이 공정성을 지각하게 되는 매우 핵심적인 부분임을 제시하였다. 특히 절차의 실행과정에서 권한 보유자가 보여주는 의견존중, 편견배제, 친절성, 권리존중, 솔직성, 의사결정에 대한 설명 등과 같은 요인들이 조직원들이 대인적 관계에서 공정성을 지각하게 한다는 것을 설명하였다(Greenberg, 1986).

이와 같은 요인들은 의사결정절차의 구조적 특성에 초점을 두는 절차적 공정성과는 질적으로 다른 속성을 지니고 있다. 다시 말해 절차가 아무리 공정하게 체계화되어 있더라도 절차를 실행하는 과정에서 나타나는 대인적 처우방식은 의사결정권을 가진 상사가 조직원에게 어떻게 하느냐에 따라 다르게 나타날 수 있으며 그것은 개개인에 따라 다르게 받아들여질 수 있다는 것이다. 이러한 측면에서 대인적 상호작용이 활발할수록 공정성에 대한 평가가 호의적으로 이루어질 가능성이 높아진다.

예를 들면 기관장이 사회복지사의 의견을 존중하는 태도를 보일수록 의사결정과정에 실질적으로 참여할 가능성은 높아지게 되고 이로써 좀더 정확한 정보를 의사결정과정에 제공하게 된다. 이런 실행과정은 결과적으로 사회복지사의 처우에 대한 의사의 수용도가 더 높아지게 될 것이

다. 이는 앞서 소개한 Leventhal의 절차공정성을 평가하는 6가지요인들의 유무 그 자체가 중요한 것이 아니라 그것을 실질적으로 실행한다고 지각하게 되는 행위여부에 따른 반응이 불공정성을 느끼는데 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

2. 조직공정성과 직무만족의 관계

조직공정성과 직무만족에 대한 선행연구 결과를 보면 기본적으로 조직원들이 공정하지 못하며 그로 인해 심리적 불균형이나 분노가 기본적으로 조직원들이 자신들의 투입이나 성과에 비해 불공정하다는 느낌을 가질 때, 업무와 관련해 불만족하다는 것을 보여준다.

Adams(1965)의 연구에서는 형평이론(equity theory)으로 조직공정성과 직무만족을 체계화시켰다. 그의 연구에 따르면 개인이 투입한 수준과 실제로 얻게 된 결과의 비교를 통해 동기가 일어나고 그에 따라 직무에 대해 만족과 불만족이 일어날 수 있다고 가정하고 있으며 이것은 분배공정성 연구의 시발점이 되었다.

Vroom(1970)의 연구에서는 기대-가치이론(expectancy-valence)에 따라 직무만족이 개인이 받을 보상과 개인이 조직에 투입한 투입의 비용에 의한 공정성 지각에 따라 달라진다고 보았다.

Mcfarlin과 Sweeney(1992)의 연구에서는 2-요인 모형에 따라 분배공정성은 개인적 결과변수로 임금만족이나 직무만족을 잘 예측해주는 변수이며 절차공정성은 조직적 결과변수로서 조직몰입이나 상사의 부하평가 등을 더 잘 설명하는 변수라고 보았다. 그들의 연구에서는 미국 중서부 은행종업원 1100명을 상대로 분배공정성이 절차공정성보다 직무만족과 임금만족에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났고 절차공정성은 감독자에 대한 긍정적 평가와 조직몰입 등 조직관련 변수에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Moorman(1991)의 연구와 Konovsky와 Pugh(1994)의 연구에서는 종속변수로서 조직시민행동에 미치는 분배 및 절차공정성의 차별적 영향을

사회교환 이론적 관점에서 설명한다. 이 관점에 따르면 교환을 거래에 기초하는 ‘경제적 교환’과 상호간의 신뢰에 기초하는 ‘사회적 교환’으로 분류하여 경제적 교환관계에 해당하는 개인관련 변수들(예를 들면 직무만족이나 임금만족)은 분배공정성의 영향을 받으며 신뢰에 기초한 사회적 교환관계에 해당하는 조직관련 변수들(예를 들면 조직몰입, 조직시민행동)은 절차공정성의 영향을 받게 된다고 보았다.

Cropanzano와 Folger(1989)가 주장한 참조인지(referent cognition)이론에 의하면 사람들은 공정한 절차가 사용되었을 때 설사 만족할 수준의 바람직한 보상이 주어지지 않더라도 분노하지 않는다. 다시 말해 이 이론에 따르면 절차공정성이 높을 때보다는 낮을 때 구성원의 행동과 태도에 분배공정성이 더 큰 영향을 미치게 된다.

위와 같은 연구결과들을 종합해볼 때 절차공정성이 분배공정성에 비해 직무만족에 미치는 영향이 더 작을 것으로 예상할 수 있지만 개별연구들에서는 다음 <표 2>에서 정리한 것과 같이 이론에서 예상하는 것과는 상이한 결과들도 나타났다.

<표 2> 조직공정성에 관한 선행연구

	분석 대상자	독립변수	종속변수	주요결과
Folger & Konovsky (1989)	제조업체 공장종업원 217명	- 분배적 공정성 - 절차적 공정성	조직몰입 임금만족 감독자에 대한 신뢰	분배공정성 - 임금만족에 더 영향이 큼 절차공정성 - 조직몰입에 더 영향이 큼
Mcfarlin & Sweeney (1992)	미국중서부 은행종업원 1100명	- 분배적 공정성 - 절차적 공정성	임금만족 직무만족 감독자의 긍정적 평가 조직몰입	분배공정성 : 직무만족과 임금만족에 모두 절차적 공정성보다 더 영향 미침 절차공정성 : 감독자에 대한 긍정적 평가와 조직몰입에 분배적 공정성보다 더 큰

				영향을 미침
김명언 · 이현정 (1992)	3개 사기업과 3개국영기업종사자 186명	- 분배적 공정성 - 절차적 공정성	직무몰입 직무만족 조직몰입 봉급만족	절차공정성이 분배공정성보다 더 큰영향을 미침(단, 봉급만족에서는 동일)
민경호 · 조국행 (2002)	인사부서 중간관리자 600명	- 분배적 공정성 - 절차적 공정성	직무만족 조직몰입	분배공정성이 직무만족에 미치는 영향 확인 / 절차공정성은 기각됨
김 환 (2005)	법인 기업 298명	- 분배적 공정성 - 절차적 공정성 -조직 지원인식	직무몰입 직무만족	절차적 공정성이 분배적 공정성보다 더 큰 영향을 미침
이강덕 (2007)	정규직 225명	- 분배적 공정성 - 절차적 공정성	조직몰입 직무만족 이직의도	- 분배적 공정성 : 임금만족에만 영향 미침 - 절차적 공정성 : 임금만족, 직무만족 모두에 영향 미침
정해인 (2007)	교사 770명	- 분배적 공정성 - 절차적 공정성 - 상호작용공정성	직무만족	분배공정성 > 상호작용적 공정성 >절차적 공정성

김명언과 이현정(1992)의 연구에서는 절차공정성이 직무몰입이나 직무만족, 조직몰입 등에서 분배공정성보다 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며 한동신(2000)의 연구에서는 비연봉제 대상자와 연봉제 대상자 모두에게 분배적 공정성이 임금만족에 미치는 영향이 유의하게 나타난 반

면 절차적 공정성은 연봉제 대상자에게만 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 연구결과들은 대상이 누구냐에 따라 달라졌으며 교사 770명을 대상으로 한 정해인(2007)의 연구에서는 조직공정성에서 분배공정성 다음으로 상호작용공정성이 직무만족에 미치는 영향이 큰 것으로 나타나기도 했다.

다만 조직공정성과 직무만족의 관계에 대해 메타분석을 시도한 유대열(2008)의 연구에서는 직무만족의 예측변수로서 조직공정성의 개념이 분배공정성과 절차공정성으로 분류됨에 따라 직무만족과 가지게 되는 관계강도의 차이를 분석한 결과 기존에 논의된 각각의 공정성에 따라 달라지는 직무만족에 대한 효과크기가 실제로 변별성이 없는 것으로 나타나기도 했다. 아직까지 사회복지조직을 대상으로 조직공정성에 따른 사회복지사의 직무만족을 살펴본 연구는 Adams의 형평이론에 따라 조직공정성과 직무만족을 중심으로 사회복지사의 조직몰입을 살펴본 문영주(2007)의 연구와 사회복지사의 절차공정성인식에 따른 조직몰입을 살펴본 강철희(2009)의 연구가 있다. 이를 통해 조직공정성이라는 개념이 아직까지 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향으로써 크게 다뤄지지 않고 있다는 점과 그렇기 때문에 직접적인 검증이 더 필요하다는 것을 알 수 있다. 이는 앞서 소개한 유대열(2002)의 메타분석에서 제시한 것처럼 직무만족과 조직공정성의 관계에서 상이한 연구장면에 따라 다른 결과가 나타나는 것을 통해 충분히 유추해 볼 수 있다. 실제로 경찰조직을 대상으로 한 최낙범(2012)의 연구와 교사를 대상으로 한 정해인(2007)의 연구결과에서 각각의 공정성에 따른 직무만족에 미치는 영향은 다르게 나타났다.

제 3 절 임금만족

1. 임금만족의 개념

Lawler(1971)의 연구에서는 ‘임금(pay)이란 근로자가 서비스를 제공한 대가로 조직이 그들에게 제공하는 금전과 부가급부(fringe pay) 및 금전가치를 띠는 상품’이라고 했다. 우리나라 근로기준법 제 2조 ①항 제 5호에서는 ‘사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금이나 봉급 그 외 다른 명칭으로 지급하는 일체의 금품’이라고 설명하고 있다.

임금에 대한 기존의 많은 이론과 경험적 연구에서 공통적으로 전제하는 것은 조직원들이 ‘임금’에 대해 자신들이 일한 결과물으로써 받게 되는 중요한 보상으로 여긴다는 사실이다. 그 이유는 조직원들이 그런 보상에 대해 형태적으로 몇 가지 다른 반응을 보이기 때문이며, 그런 반응 중 하나가 바로 임금만족(pay satisfaction)이다(서도원, 2011).

임금만족이란 직업과 관련하여 조직원들이 일한 대가로 지급받게 되는 임금과 관련하여 조직원들이 나타내는 주관적인 심리적 태도라고 할 수 있다(서도원, 2011). 이러한 임금만족에 대한 대표적인 이론으로는 Adams(1965)의 공정성 이론(equity theory)이 있다.

공정성 이론에 따르면 조직원들이 자신의 투입과 관련하여 그와 비슷한 대상으로써 준거인의 투입에 대한 성과와 비교해 균형을 이루게 될 경우 공정성을 지각하게 되어 자신이 받은 임금에 대해 만족한다고 본다. 하지만 그런 비교에서 불공정성을 지각하게 될 경우에는 임금에 대해 불만이 생기게 된다. 따라서 공정성이론은 공정성지각여부가 임금만족에 영향을 미치는 중요한 요인으로 살펴보고 있으며, 조직에 있어서 임금은 물론이고 조직 내 인사제도의 공정관리측면까지 중요한 영향을 미치는 것으로 보고 있다.

2. 임금만족의 차원

기준에 임금만족이란 용어는 대부분 일차원적 구조(unidimensional construct)로 간주되어 왔지만 실제로 임금에 대해 보다 많은 차원에서 만족수준이 다르게 나타날 수 있다는 가능성이 제기되었다(Heneman & Schwab, 1979). Heneman과 Schwab(1979)은 조직에서 관리되는 임금의 복잡성에 기인하여 임금을 네 가지 영역으로 나눌 수 있다고 보았다. 그리고 그 네 가지 영역에 따른 임금의 만족차원을 임금수준(pay level), 임금구조(pay structure), 임금체계(pay system), 임금형태(pay form)로 구분하여 살펴보기 시작했다.

여기서 임금수준(pay level)이란 조직에서 근로자들이 받는 임금의 평균액을 말하며 평균액은 여러 직위에 대한 평균임금에 근거한다. 임금구조(pay structure)는 조직 내 직무 사이에 임금수준의 계층을 뜻하며 임금체계(pay system)란 조직이 개인에 대한 임금 인상을 결정하기 위해 사용하는 방법으로 근로자들이 직무에 투입하는 시간을 근거로 결정하거나 개인의 성과나 능력으로 결정할 수 있다. 임금형태(pay form)는 근로자들에게 주어지는 임금의 형태를 말하며 이 때 직접적인 보상으로써 임금이나 성과급으로 나눌 수도 있고 간접적인 보상으로써 인센티브나 서비스 형태를 띠 수도 있다(Heneman · Schwab, 1979).

그들은 이와 같이 네 가지 차원의 임금만족이 실제 존재하기 때문에 사람들은 각각의 차원에 대한 분리된 만족감을 경험하는 것이 가능하며 각 차원에 대해 서로가 독립적일 수 있다고 주장했다. 예를 들면 조직 내에서 받고 있는 평균임금에는 만족하지만 인센티브나 교육기회와 같은 서비스 형태의 간접적인 보상에 대해서는 불만족할 수 있다는 것이다. 이에 대해 Wallace와 Fay(1983)는 외적 공정성(external equity)과 내적 공정성(internal equity)으로 설명하기도 했다.

Heneman과 Schwab(1985)은 기준에 제시했던 임금만족의 차원을 임금수준과 임금구조, 복리후생(임금형태), 임금인상(임금체계) 및 관리(임

금정책 및 관리)의 5가지 독립된 요소로써 임금의 다차원성을 검증하는 임금만족설문지(PSQ: Pay Satisfaction Questionnaire)를 만들어 355명의 사무직 종사자를 대상으로 조사하였다. 그리고 확인적 요인분석과 탐색적 요인분석을 거쳐 일부 항목을 삭제하고 차원을 재구성하여 임금수준, 복리후생, 임금인상 및 임금구조, 임금관리의 4개 차원으로 구성된 18개 항목의 PSQ척도를 도출하여 1980명의 간호사를 대상으로 각각의 차원이 상호 독립적인 감정을 유지하는 것으로 임금의 다차원성을 입증하였다.

이와 같은 임금의 다차원성에 대한 척도개발은 기존 직무만족의 하위 요인으로 단일차원의 임금척도(pay scale)가 포함된 MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire)와 JDI (Job Descriptive Index)에서 미처 살펴보지 못하는 임금만족의 원인과 결과에 대한 이해를 보다 명확히 할 수 있는 장점이 있다(권지연, 2001) 특히 이용운(2000)은 MSQ와 JDI가 복리후생에 대한 측정결과를 보여주지 못하고 임금인상과 구조관리에 대해서 PSQ가 더 보다 더 높은 설명력을 보여준다고 설명한 바 있다.

물론 아직까지 임금만족에 대한 다차원성에 대해서는 학자들마다 의견이 분분한 것도 사실이다(Judge, 1993, 1994). PSQ의 차원 타당성을 연구한 Judge(1993)는 각 차원이 실증적으로 분리될 수 있음을 제시하였고 1994년 후속연구에서 성과 배분제를 시행하는 두 기업을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 PSQ의 차원각각에 대해 신뢰성에 따른 일반화가 가능하며 요인분석에서 부합도 평가와 요인부하량이 임금만족의 네 가지 차원을 측정하는데 PSQ가 적절하다는 것을 보여주었다.

국내에서는 이용운(2000)의 연구에서 우리나라에 맞는 임금만족 측정 도구를 개발하기 위해 국영기업과 민간기업 회사원 457명을 조사했다. 그 결과 탐색적 요인분석에 의해 임금수준, 복리후생, 임금정책/관리의 3차원 20문항이 도출되었으며 각 차원에 따른 문항들은 높은 내적일관성을 띄고 있었다. 또한 인구통계학적 특성에 따른 분산분석에 의해서도 임금만족의 네 가지 차원의 분리에 대해 Judge의 연구와 같은 결과가 나타나 PSQ의 4가지 차원의 적합성과 한국적 특성을 반영한 척도

(KPSQ)의 개발이 가능함을 보여주었다. 다만 국내연구에서 PSQ척도를 적용하여 임금만족의 다차원을 확인한 연구는 다음 <표 3>에서 정리한 것과 같다.

임금만족을 독립변수로 임금의 다차원 특성이 결과변수에 미치는 영향을 직접 검증한 연구는 비서직을 대상으로 한 권지연(2001)의 연구와 매개효과로써 임금만족을 살펴본 이강덕(2006)의 연구다. 이렇게 임금만족의 다차원성을 살펴보는 연구가 아직까지 많지 않은 이유를 살펴보면 첫째 일반적으로 많은 연구자들에게 임금만족이 여전히 직무만족의 하위 요소로 여겨지는 점 둘째 아직까지 임금에 대한 인식이 단순히 임금의 높고 낮음으로 수준에 대한 만족에 머무르고 있는 점을 들 수 있다.

<표 3> 임금만족에 대한 선행연구

	분석 대상자	임금만족	척도	주요결과
이경근 · 박성순 (1999)	공기업 종사자 500명	종속변수	임의척도	분배공정성과 절차공정성의 임금만족에 대한 효과는 상호차등 적이지 않음, 상호적공정성은 임금만족에 미치는 직접적 효과가 없음
한동신 (2000)	연봉제 108명 비연봉 180명	종속변수	임의척도	연봉제대상자에게만 절차적공정성이 임금만족에 미치는 영향을 확인함(분배공정성은 모두 영향미침)
이용운 (2000)	공기업 외 5개 기업 650명	종속변수	KPSQ PSQ	임금수준, 복리후생, 임금정책 및 관리의 3차원의 변별성 확인
권지연 (2001)	비서 107명	독립변수	PSQ	내적보상>임금정책/관리>복리후생>임금수준 순서로 직무만족에 미치는 영향이 큰 것으로 나타남

이광희 외 (2002)	제조업 체직원 1500명	종속변수	PSQ	분배공정성과 절차공정성이 임금만족의 각 차원에 유의한 고유변량을 설명하고 있음을 확인, 임금구조 및 관리만족에 대해 분배공정성보다 절차공정성이 더 잘 설명하는 것으로 나타났으며 임금수준과 임금인상에 대해 분배공정성과 절차공정성의 예측적 차이 나타나지 않음
김효주 (2005)	제조업 체직원 270명	종속변수	PSQ	임금수준만족-분배공정성 임금관리만족-분배, 절차공정성 복리후생만족-분배, 절차공정성에 미치는 유의한 영향을 확인함
이강덕 (2006)	직장인 260명	매개변수	PSQ	임금공정성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에서 임금만족의 매개효과를 입증함
서도원 (2011)	중국 제조업, 서비스 업, 금융업, 보험업 534명	종속변수	PSQ	분배공정성과 절차공정성이 임금수준, 임금인상에 미치는 유의미한 영향을 확인, 분배공정성의 영향이 절차공정성보다 더 큰 것으로 나타남.

3. 임금만족과 직무만족

House와 Wigdor(1967)의 연구결과에 의하면 임금만족이 직무만족에 영향을 미치고 있다는 견해를 뒷받침하고 있는데 그의 연구에서는 임금만족이 직무만족에 영향을 긍정적인 영향을 주는 것은 나타났지만 그 반

대로 직무만족이 임금만족에 영향을 주는 것은 아니었다는 것을 강조했다. Herzberg(1966)는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무만족 요인과 직무불만족 요인을 구분하여 불만족요인으로 임금을 꼽아 임금에 대해 불만족할 경우 직무만족에 영향을 미칠 수 있음을 시사했다. 특히 Szilagyi와 Wallace(1987)는 임금에 대한 만족은 직무만족의 한 차원을 이루고 있으며 개인의 욕구가 다른 만큼 개인들 간에 중요한 보상 중 하나인 임금에 대한 만족이 직무만족의 결정변수가 될 수 있음을 지적하였다. 이는 대부분의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 임금이 거의 빠지지 않고 나오는 기존 연구들을 통해서도 잘 알 수 있다(주상현 외, 2003; 고수정·주호진, 2006, 김정희·안정선, 2006; 김정희·정은주, 2006; 김새로미 외, 2008)

다만 이들 연구에서 직무만족의 측정에 사용하는 JDI가 직무에 대한 5가지 차원으로 감독, 작업자체, 동료, 임금과 승진에 대한 것으로 구성된 반면 MSQ는 감독/인간관계, 동료, 근무환경, 보상, 발전, 인정, 사회적 지위, 회사정책 등에 대한 것으로 이루어져 있다. 이를 통해 가늠할 수 있는 사실은 직무만족이 조직 내에서 직무와 관련된 전반적인 상황에 대한 포괄적 만족이라면 임금만족은 임금이라는 특정상황에 대한 만족으로써 따로 분류하여 측정할 수 있다는 점이다.

Hackman와 Oldham(1976)은 임금에 대한 만족 정도가 직무만족에 많은 영향을 미친다는 결과를 나타냈다. 또한 Lawler(1971)의 연구에서도 임금에 대해 만족할수록 직무만족이 높게 나타났고 임금에 대해 불만족할수록 직무만족이 낮게 나타났다.

제 3장 연구방법

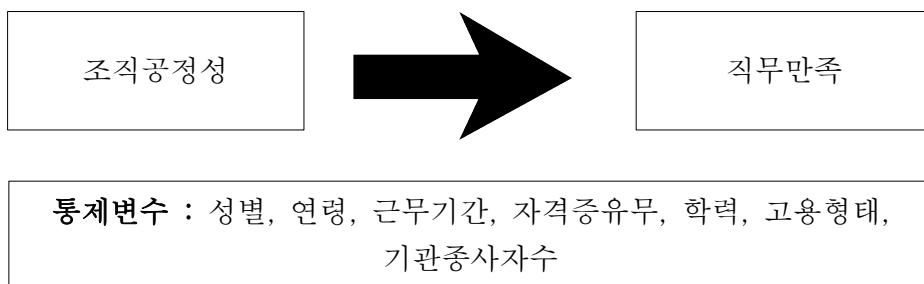
제 1절 연구모형의 설계 및 가설설정

1. 연구모형의 설계

본 연구에서는 Adams(1965)의 공정성이론을 토대로 우선 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 연구문제에 따른 각각의 연구모형을 다음과 같이 설정하였다. <그림 1>에서 제시하는 연구모형 1은 연구문제 1 - 조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가? 에 따라 조직공정성의 하위 차원으로 설정된 독립변수 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 종속변수 직무만족에 미치는 영향을 살펴본다.

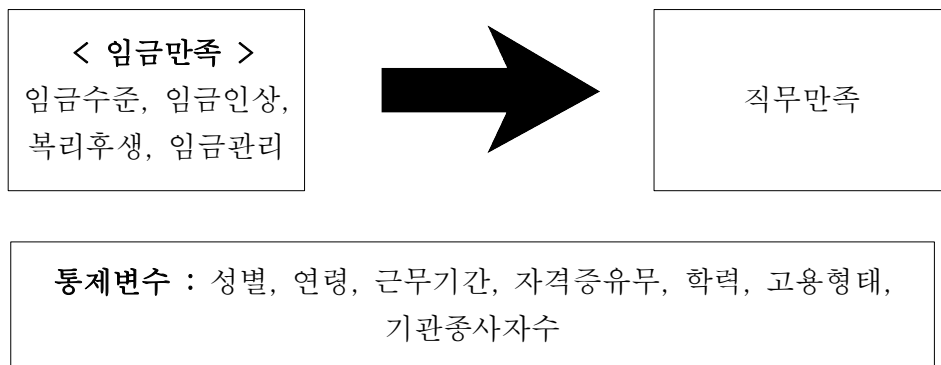
연구에서 기본가정은 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 직무만족에 정(+의 영향을 미친다는 것이다. 이때 통제변수로 설정된 인구학적 특성들은 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 기존연구를 바탕으로 성별, 연령, 근무기간, 자격증유무, 학력, 고용형태, 기관종사자수를 포함시켰다.

<그림 1> 연구모형 1



아래 <그림 2>에서는 연구문제 2 - 임금만족은 사회복지사의 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가? 에 따른 모형으로 독립변수 임금만족의 하위차원으로 제시된 임금수준, 임금인상, 복리후생, 임금관리가 종속변수 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 것으로 공정성이론에 따라 각각의 임금만족이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 한다. 이 때 통제변수로는 연구모형 1과 마찬가지로 기존 선행연구를 바탕으로 성별, 연령, 근무기간, 자격증유무, 학력, 고용형태, 기관종사자수를 설정하였다.

< 그림 2 > 연구모형 2

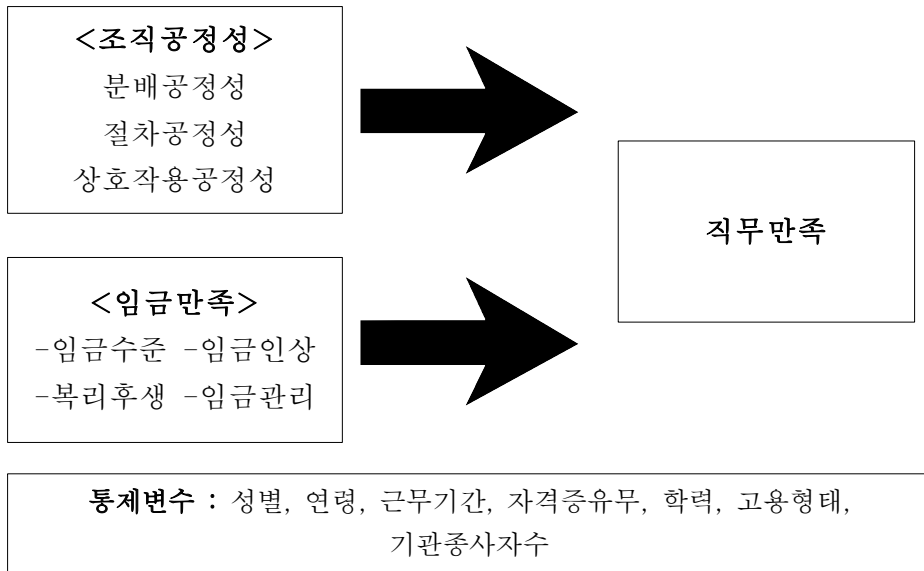


연구문제 3 - 조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가? 에 따라 조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 차이를 살펴보기 위해 다음 <그림 3>과 같은 연구모형을 설정하였다. <그림 3>에서 제시한 것처럼 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 구성된 독립변수 조직공정성과 임금수준, 임금인상, 복리후생, 임금관리로 구성된 독립변수 임금만족이 종속변수 직무만족에 미치는 영향을 살펴본다.

이 모형을 통해서 전체적인 영향을 앞서 제시한 모형과 각각 비교함으로써 조직공정성과 임금만족 각각의 독립변수가 종속변수 직무만족에 미치는 상대적 영향을 비교할 수 있을 것이다. 이 때 통제변수로는 두 모형과 마찬가지로 기존 선행연구를 바탕으로 한 성별, 연령, 근무기간,

자격증유무, 학력, 고용형태, 기관종사자수를 포함한다.

< 그림 3 > 연구모형 3 (공정성지각과 임금만족의 상대적 차이)



2. 연구가설의 설정

본 연구에서는 Adams(1965)의 공정성이론에 기반을 두어 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향과 임금만족이 직무만족에 미치는 영향을 각각 살펴본다. 앞서 제시한 각각의 연구모형을 토대로 연구문제에 따른 연구가설은 세우면 다음과 같다.

연구문제 1. 조직공정성의 지각은 사회복지사의 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가?

가설 1. 조직공정성을 높게 지각할수록 사회복지사의 직무만족은 높아질 것이다.

H1-1 분배공정성을 높게 지각할수록 사회복지사의 직무만족은 높아질 것이다.

H1-2 절차공정성을 높게 지각할수록 사회복지사의 직무만족은 높아질 것이다.

H1-3 상호작용공정성을 높게 지각할수록 사회복지사의 직무만족은 높아질 것이다.

연구문제 2. 임금만족은 사회복지사의 직무만족에 어떻게 영향을 미치는가?

가설 2. 임금만족이 높을수록 직무만족이 높아질 것이다.

H2-1. 임금수준에 만족할수록 사회복지사의 직무만족이 높아질 것이다.

H2-2. 임금인상에 만족할수록 사회복지사의 직무만족이 높아질 것이다.

H2-3. 복리후생에 만족할수록 사회복지사의 직무만족이 높아질 것이다.

H2-4. 임금관리에 만족할수록 사회복지사의 직무만족이 높아질 것이다.

연구문제 3. 조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

가설 3. 조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 영향력은 차이가 있을 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정도구

1. 조직공정성

본 연구에서 조직공정성이란 사회복지사로서 자신이 속해있는 조직 내에서 공정한 보상과 대우를 받는다고 지각하는 공정성이다. 특히 물질적, 심리적 보상뿐만 아니라 조직 내 의사결정과 대인적 처우 등을 포함하는 분배적 공정성, 절차적 공정성, 상호작용적 공정성을 포함한다.

1) 분배적 공정성

본 연구에서 분배적 공정성(Distributive Justice)이란 조직구성원이 조직에서 일한 대가로 받는 보상의 양에 대해 지각하는 공정성을 의미한다. 특히 공정성이론에 입각하여 최종적으로 지급되는 보상의 양이 다른 조직구성원들과 비교했을 때 공정하게 분배되고 있는지에 대한 구성원들의 인식이라고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 분배적공정성을 조직구성원들이 조직으로부터 제공받는 임금의 결과에 대해 다른 이들과 비교하여 얼마나 정당하고 공정하다고 지각하는지에 대한 정도로 정의한다.

본 연구에서는 측정도구로써 Price 와 Muller(1986)가 개발한 6개의 설문항목을 조사대상자인 사회복지사에 맞게 수정한 6개의 문항을 사용하여 Likert의 5점 척도로 살펴보았다. 국내에서 이 척도를 사회복지조직에 사용한 예는 강은나(2002), 최소연(2005)의 연구로 신뢰도가 .93 이상 높게 보고 한 바 있다. 본 연구에서 사용된 분배공정성의 설문내용과 신뢰도는 다음 <표 4>와 같다. Cronbach's alpha 값을 사용한 분배공정성의 신뢰도는 .509 로 나타났다.

<표 4> 분배적 공정성의 구성요인

판단기준	설문문항	신뢰도
책임	자신이 맡고 있는 일의 책임에 비추어 조직 내에서 공정한 보상을 받고 있다고 지각하는 정도	.509
경력이나 경험	자신이 쌓아온 경력이나 경험의 양에 비추어 조직 내에서 공정한 보상을 받고 있다고 지각하는 정도	
교육수준	자신이 받은 교육수준이나 훈련정도를 비추어 조직 내에서 공정한 보상을 받고 있다고 지각하는 정도	
노력	자신이 업무에 기울인 노력에 비추어 조직 내에서 공정한 보상을 받고 있다고 지각하는 정도	
업무성과	자신이 달성한 업무의 성과에 비추어 조직 내에서 공정한 보상을 받고 있다고 지각하는 정도	
스트레스	자신이 일 때문에 받는 스트레스나 긴장에 비추어 조직 내에서 공정한 보상을 받고 있다고 지각하는 정도	

2) 절차적 공정성

절차적 공정성(Procedural Justice)은 조직구성원이 조직 내에서 보상을 결정하는 의사결정절차가 얼마나 공정하게 실시되었는지에 대해 지각한 정도를 나타낸다. Leventhal(1980)은 절차공정성에 대해 직원이 조직 내 의사결정과정에서 기준이나 과정을 공정하게 지각하는 정도로 정의했다. 본 연구에서는 Moorman(1991)의 연구에서 제시한 7개의 문항을 사용하여 Likert의 5점 척도로 측정하였다. 이 척도를 사회복지조직에 사용한 예는 강은나(2002), 최소연(2005)의 연구로 신뢰도가 각각 .9301, .9480으로 높게 나타난 바 있다. 본 연구에서 사용된 절차공정성의 설문 내용과 신뢰도는 다음 <표 5>과 같으며 신뢰도는 .544 로 나타났다.

<표 5> 절차적 공정성의 구성요인

판단기준	설문문항	신뢰도
정보의 정확성	조직에서 보상관련 중요한 의사결정에 대해 정확한 정보를 바탕으로 이루어진다고 지각하는 정도	.544
결과의 수정가능성	조직에서 보상관련 중요한 의사결정에 대해 이의를 제기하는 것이 가능하다고 지각하는 정도	
대표성	조직에서 보상관련 중요한 의사결정에 대해 결과에 영향을 받는 사람들의 의견이 모두 반영된다고 지각하는 정도	
일관성	조직에서 보상관련 중요한 의사결정에 대해 명확한 기준을 가지고 일관되게 이루어진다고 지각하는 정도	
편파 배제	조직에서 보상관련 중요한 의사결정에 대해 사전관계나 편견없이 이루어진다고 지각하는 정도	
정보 공유	조직에서 보상관련 중요한 의사결정에 대해 필요한 설명 및 추가 정보가 공유된다고 지각하는 정도	

3) 상호작용적 공정성

상호작용적 공정성은 공식적 절차의 설정이나 절차의 진행과정에서 조직원들이 겪게 되는 대우나 상사가 직원을 대하는 태도와 설명의 적절성을 의미한다. 본 연구에서는 기존 연구에서 활용된 Moorman(1991)과 Niehoff & Moorman(1993)의 척도를 이용하여 보상과 관련된 과정에서 상사가 응답자에게 보여준 의견존중, 편견배제, 친절성, 권리존중, 솔직성, 의사결정사항에 대한 설명 등과 같은 6가지 항목을 Likert 5점 척도로 측정하였다. 이 척도가 사회복지조직에 사용된 예는 강은나(2002)의

연구로 .8599의 신뢰도가 나타났다. 본 연구에서 사용된 설문내용과 신뢰도는 다음 <표 6>과 같으며 신뢰도는 .540 으로 나타났다.

<표 6> 상호작용적 공정성의 구성요인

판단기준	설문문항	신뢰도
개인적 욕구를 존중하는 태도	보상관련 중요한 의사결정에서 조직원의 개인적 욕구를 고려한다고 지각하는 정도	.540
관점을 존중하는 태도	조직에서 보상관련 중요한 의사결정에 대해 조직원의 관점을 배려한다고 지각하는 정도	
편견을 배제하는 태도	조직내에서 보상관련 중요한 의사결정에서 상사가 개인적 편견을 억제할 수 있는 능력이 있다고 지각하는 정도	
피드백을 제공하는 태도	조직에서 보상관련 중요한 의사결정을 실행하는데 적시에 피드백을 제공한다고 지각하는 정도	
호의적인 태도	조직에서 상사가 조직원에게 친절하고 호의적인 감정을 베푼다고 지각하는 정도	
진실된 태도	조직에서 상사가 조직원에게 진실된 태도로 대한다고 지각하는 정도	

4) 임금만족

임금만족이란 조직원들이 임금과 관련해 상대적으로 느끼는 심리적 태도를 말한다(Heneman, 1985). 직무만족이 조직 내에서 조직원이 접하게 되는 포괄적인 상황에 대한 만족을 말한다면, 임금만족은 임금이라

는 특정한 상황에 대해 느끼는 만족을 말한다. 이러한 임금만족에 대해서 가장 최근까지 활용되는 측정도구는 Heneman과 Schwab(1985)이 개발한 임금만족설문지(PSQ)다. 그의 설문지에는 일차원적인 임금만족에서 벗어나 복리후생, 임금인상, 임금수준, 임금구조/관리 등 4가지 차원으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 Heneman과 Schwab(1985)의 임금만족설문지에 포함된 임금수준만족에 대해 4개 문항을 그리고 임금인상만족에 대해 4개문항을 복리후생에 대해 4개의 설문항목을 임금관리만족에 대해 6개 문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다. 이 척도가 사회복지조직에 사용된 예는 아직까지 없으며 본 연구에서 사용된 설문내용과 신뢰도는 다음 <표 7>와 같으며 신뢰도는 .689 로 나타났다.

<표 7> 임금만족의 구성요인과 신뢰도

구분	설문문항	신뢰도
임금수준	임금의 전반적인 수준에 만족하는 정도	.689
	현행 임금에 대해 만족하는 정도	
	임금의 실 수령액에 대해 만족하는 정도	
	현행 임금규모에 만족하는 정도	
임금인상	임금결정에 대한 상사의 영향력에 대해 만족하는 정도	
	과거에 받았던 임금 인상액에 대해 만족하는 정도	
	임금인상이 결정되는 방법에 대해 만족하는 정도	
	최근 임금인상에 대해 만족하는 정도	
복리	기관에서 제공하는 복리후생의 종류에 대해 만족하는 정도	

후 생	기관에서 제공하는 복리후생의 금전적 가치에 만족하는 정도
	기관에서 제공하는 복리후생의 수에 대해 만족하는 정도
	기관에서 제공하는 복리후생의 지급액에 대해 만족하는 정도
임 금 관 리	직급(또는 직위)에 따른 임금차이에 대해 만족하는 정도
	기관의 임금 정책의 일관성에 대해 만족하는 정도
	기관이 임금을 관리하는 방법에 대해 만족하는 정도
	기관이 조직원과 관련되는 임금문제에 대해 제공하는 정보에 대해 만족하는 정도
	조직 내에 다른 직무의 임금에 대해 만족하는 정도
	조직 내 직무, 직급 간의 임금차이에 대해 만족하는 정도

2. 종속변수 - 직무만족

직무만족은 조직원들이 조직에서 맡은 직무와 조직의 일원으로서 자신의 욕구를 어느 정도 충족하는가에 따라 만족하는 정도를 나타낸다. 본 연구에서는 직무만족을 사회복지사 자신의 직무평가에서 경험하게 되는 긍정적인 정서상태로 정의한다.

본 연구에서는 기존 사회복지조직을 대상으로 한 선행연구들을 토대로 Quinn& Staines(1979)가 개발한 6개 문항을 사용하여 Likert의 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 사용된 설문내용과 신뢰도는 다음 <표 8>과 같으며 신뢰도는 .632 로 나타났다.

<표 8> 직무만족의 설문내용과 신뢰도

설문내용	신뢰도
자신이 하고 있는 일에 대해 만족하는 정도	.632
자신이 가지고 있는 지식, 기술을 업무에 충분히 발휘한다고 지각하는 정도	
자신의 일에 대해 어느 정도의 재량권을 가진다고 지각하는 정도	
자신이 현재 수행하고 있는 직무는 자신이 원했던 직무와 잘 들어맞는다고 생각하는 정도	
자신이 하고 있는 일이 기관에서 얼마나 중요하다고 느끼는 정도	
자신의 일이 장래에 전망이 있다고 느끼는 정도	

제 3절. 조사대상 및 자료수집방법

1. 자료수집방법

본 연구는 실증분석을 위한 자료수집방법으로 자기보고식의 설문지를 이용하였다. 동일한 상황에서 조직구성원이 느끼는 것은 서로 다르며, 조직구성원 개개인의 상황에 대한 관점이 조직공정성에 대한 태도에 중요하게 영향을 미치기 때문에 기존 공정성에 대한 연구는 대부분이 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다(Daly, 1995).

설문지를 이용한 자료수집은 표준화된 양식을 사용함으로써 결과의 가능성을 높일 수 있다. 특히 측정도구의 변화에 따른 측정오류를 최소화하고 빠른 시간에 핵심적인 정보만을 선별하며 비교적 객관적이고 정확한 정보를 입수할 수 있다(채서일, 1994). 또한 온라인을 통해 설문지를 수집하는 경우 기존 우편방식보다 시간을 단축시키고 비용을 절약할 수 있다(최성재, 2005). 따라서 본 연구에서는 온라인을 통해 설문지를 배부하여 자료를 수집하는 방법을 택했다.

2. 표본의 구성

본 연구에서는 공정성지각과 임금만족이 사회복지사의 직무만족에 미치는 상대적 영향을 파악하고자 하는 연구목적에 따라 경기도사회복지사협회에 등록된 사회복지사들을 연구대상으로 한다. 좀 더 세부적으로 살펴보면 경기도에 등록된 사회복지사는 성남 284명, 수원 121명, 안양 69명, 용인 52명, 의정부 73명, 평택 53명, 과주 50명, 가평군 50명, 남양주 144명, 양평 52명, 양주 50명, 동두천 52명, 과천 75명, 안산 72명, 이천 68명 이렇게 15곳의 지부가 있으며 총 1,368명의 사회복지사가 등록되어 있다. 이 숫자는 경기도사회복지사협회 2011년 총회자료에 근거한 것으로

로 2011년 1월 1일부터 12월 31일까지 기 회비를 납부한 사회복지사에 한해 각 협회별로 등록된 회원 수에 근거한 것이다. 다만 협회관계자에 따르면 회비조차 감당하기 어려워 많은 사회복지사들이 협회에 등록을 하지 않는 경우가 많으며 아직까지 경기도에 근무하는 사회복지사들의 정확한 수를 파악하는데 한계가 있음을 밝혔다.

전국에서 가장 많은 사회복지대상이 있는 경기도에서 근무하는 사회복지사들을 대상으로 무작위로 표본 조사한 경우는 아주 드물다. 그 이유는 연구자의 시간과 비용적인 측면에서 기존에 우편설문을 통해서 설문을 하기란 정보수집에 어려움이 있기 때문이다. 따라서 기존연구에서는 대부분이 종합복지관에 근무하는 사회복지사들을 대상으로 하였다(문영주, 2007).

본 연구에서는 좀 더 다양한 현장에 근무하는 개별 사회복지사들을 통제하기 위해 온라인 설문을 통해 설문대상자의 한계를 극복하고자 하였다. 다만 대상자를 경기도에 국한할 수밖에 없었던 이유는 온라인 설문의 경우 이메일 주소를 수집하는데 따른 경기도복지사협회의 도움이 필요했기 때문이다. 경기도사회복지사협회에 소속된 15개 지회에서 무작위 추출한 470개의 이메일주소에 온라인 설문지를 발송하였다. 경기도사회복지사협회에 소속된 각 지회의 온라인설문협조를 받기 위해 안산시사회복지사협회에서 공문을 2012년 6월 17일 발송하였다. 6월 18일부터 7월 6일까지 총 2주 간의 답변기간을 통해 경기도내 총 15개 지회로부터 총 450부(회수율 95%)의 설문지를 회수하였다. 450부의 취합된 설문지에서 무성의하게 답했거나 조직공정성 또는 임금만족의 요인 가운데 응답하지 않은 경우가 없어 최종적으로 분석에 사용한 설문지는 450부이다.

4절. 자료 분석방법

본 연구에서 연구문제를 해결하기 위해 다음과 같은 분석방법을 사용했다. 우선 설문자료의 분석을 위해 부호화 과정(coding)을 거쳐 각각의 변수를 측정할 척도에 한 신뢰도 검사를 실시하였고 Cronbach's alpha 값을 사용했다. 두 번째 사회복지사의 인구사회학적 특성을 파악하고자 기술통계분석방법을 사용했다.

세 번째 사회복지사의 인구사회학적 특성에 따른 독립변수인 조직공정성과 임금만족 그리고 종속변수인 직무만족을 파악하고자 t-테스트와 ANOVA 분석을 실시하였다. 네 번째 분산분석과 t-테스트에서 유의한 차이가 나타나는 집단 간의 차이를 해석하기 위한 사후분석(Scheffe-test)을 실시하였다. 이를 통해 사회복지사의 인구사회학적 특성에 따른 조직공정성과 임금만족, 직무만족의 수준을 알 수 있었다.

다섯 번째 각각의 변수들의 관계를 측정하기 위해 상관분석을 실시하였으며 조직공정성과 임금만족을 순차적으로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이를 통해 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 첫 번째 연구문제와 임금만족이 직무만족에 미치는 영향에 대한 두 번째 연구문제를 각각 해결할 수 있었다. 특히 이러한 과정을 통해 공정성이론에 따른 조직공정성의 하위차원인 분배공정성과 절차공정성, 상호작용공정성이 각각 사회복지사의 직무만족을 높이기 위해 더 필요한 지 알 수 있게 되었다. 또한 기존에 단일차원으로 측정되었던 임금만족의 4가지 차원을 구분하여 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향을 보다 구체적으로 살펴봄으로써 요인별 영향력을 좀 더 면밀하게 판단할 수 있게 되었다.

최종적으로 모든 관련변수들을 투입한 최종모형에 의거하여 회귀분석을 실시한 결과 조직공정성과 임금만족이 각각 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 어떠한 차이가 있는지 살펴보는 세 번째 연구문제를 해결할 수 있었다.

제 4장 연구결과

제 1 절. 분석대상자의 일반적 특성

본 연구의 설문에 응답한 450명의 사회복지사의 인구사회학적 특성은 다음 <표 9>와 같다. 우선 설문대상자 450명 중 성별의 경우 남자는 26명(5.8%), 여자는 424명(94.2%)이었다. 사회복지사의 대부분이 여성이라는 점에 대해서는 이미 알려진 것과 같은 결과였다. 연령의 경우 31세에서 35세의 비율이 51.6%로 가장 높았다. 그 다음으로 30세 미만에서 26세 이상이 18.7%, 45세 이상도 17.3%나 되었다. 이는 45세 이상의 사회복지사의 경우 시설장일 경우가 많고 응답자 중 사회복지사면서 시설장인 경우에 대해서 염두 해 둘 필요가 있다. 응답자의 평균 근무기간은 응답자의 반 이상이 3년에서 5년 미만(58.2%)이었으며 5년 이상 10년 미만 근무기간자도 20%에 이르렀다.

또한 응답자의 대부분이 사회복지사 자격증을 보유하고 있었으며 (99.8%) 학력은 전문대졸이 69.5%, 대학교 졸업자가 30% 의 비율이었다. 고용형태의 경우 정규직에 해당하는 사람이 27.3%를 차지하는 반면 비정규직에 해당하는 응답자는 72%에 이르렀다. 종사자 수의 경우 기관의 규모를 가늠할 수 있는 특성인데 응답자의 52.6%가 10명 이상 20인 미만 시설에서 종사하고 있었으며 10인 미만의 시설이 28.8%를 차지했으며 20인 이상의 시설규모는 20%가 채 되지 않았다. 그 중에서 30명 이상의 시설은 5% 정도에 그쳤다.

<표 9> 응답자의 인구사회학적 특성

(n=450)

특성	구분	빈도	비율	평균
성별	① 남자	26	5.8	-
	② 여자	424	94.2	
연령	① 30 세 이하	84	18.7	3.26(32.10)
	② 31~35세	232	51.6	
	③ 36~40세	39	8.7	
	④ 41세 이상	78	17.3	
근무기간	① 1년 미만	3	0.7	3.05
	② 1~3년 미만	68	15.1	
	③ 3~5년 미만	262	58.2	
	④ 5~10년 미만	94	20.9	
자격증유무	① 있음	449	99.8	-
	② 없음	1	0.2	
학력	① 전문대졸	313	69.6	-
	② 대졸	137	30.4	
고용형태	① 정규직	123	27.3	-
	② 비정규직	324	72.0	
기관 종사자수	① 10명 미만	130	28.88	-
	② 10명 이상 - 20명 미만	237	52.66	
	③ 20명 이상 - 30명 미만	58	12.88	
	④ 30명 이상 - 40명 미만	17	3.77	
	⑤ 40명 이상	8	1.77	

2절 인구학적 특성에 따른 변수의 차이 검증

사회복지사가 지각하는 조직공정성을 분배공정성과 절차공정성, 상호작용공정성으로 구분하여 각각의 평균을 살펴보면 다음 <표 10>과 같다. <표 10>에 따르면 사회복지사들이 지각하는 조직공정성에서 분배공정성의 평균값은 3.16 점으로 나타났다. 그리고 절차공정성의 경우 3.26 점으로 나타났으며, 상호작용적공정성이 3.46점으로 조직공정성의 하위요인 중 가장 높게 나타났다. 이러한 연구결과는 서울시 소재 사회복지관을 중심으로 연구한 강은나(2002)의 연구에서 분배공정성이 평균보다 못미치는 점수(평균 = 2.70)를 나타낸 것과는 다른 결과로써 본 연구에 응답한 사회복지사들이 조직 내에서 이루어지는 공정성에 대해 비교적 공정하게 느끼고 있음을 의미한다.

<표 10> 사회복지사가 지각하는 공정성

(n=450)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
분배공정성	3.16	0.42	2.00	4.00
절차적공정성	3.26	0.42	2.00	4.00
상호작용적공정성	3.46	0.33	2.00	3.80

→ 5점 척도 사용(①전혀 그렇지 않다. ⑤ 매우 그렇다.)

1. 성별에 따른 각 변수의 차이 검증

성별에 따른 변수의 차이를 t-검증을 통해 살펴본 결과 아래 <표 11>과 같이 나타났다. 분배공정성에 대한 인식에서 남자의 평균은 2.33

점 여자의 평균은 3.23점으로 여성사회복지사가 남성사회복지사보다 분배공정성을 높게 인식하고 있었다. 절차공정성의 인식에서도 분배공정성과 마찬가지로 여성사회복지사가 평균 3.23 점으로 남성사회복지사의 평균 2.33 점보다 절차공정성을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

상호작용공정성의 남녀 성별차이는 남성 사회복지사가 평균 3.60 점으로 여성사회복지사의 평균 3.44 점보다 상호작용공정성을 높게 인식하는 것으로 나타났다.

<표 11> 성별에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이

변수		성별	N	평균	표준편차	df	t
조직공정성	분배 공정성	남	26	2.33	.00	448	-12.119 ***
		여	424	3.23	.37		
	절차 공정성	남	26	2.33	.00	448	-6.079 ***
		여	424	3.23	.37		
	상호작용 공정성	남	26	3.60	.17	448	2.36 ***
		여	424	3.44	.34		
임금 만족	임금수준	남	26	2.47	.20	448	-9.639 ***
		여	424	3.09	.33		
	임금인상	남	26	3.05	.20	448	-3.70 ***
		여	424	3.28	.33		
	복리후생	남	26	3.35	.48	448	.934
		여	424	3.27	.37		
	임금관리	남	26	3.83	.17	448	6.06
		여	424	3.36	.39		
직무 만족	남	26	3.64	.17	448	-.190	
	여	424	3.65	.25			

*** : p<.000, ** : p<.01, * : p<.05

성별에 따른 조직공정성의 인식차이의 가능성은 Bruning과 Snyder(1983)의 연구에서 처음 제기되었으며 공정성인식의 성차(gender difference)가 존재한다면 조직운영방법에 큰 전환이 필요하다고 했다.

만약 여성 사회복지사가 조직 내에서 결과나 보상에 따른 분배공정성보다 상호관계를 중시하는 상호작용공정성을 더 크게 지각한다면 그에 따라 조직의 직무환경을 개선할 필요성이 있다. 국내에서는 유대열(2009)의 연구에서 성별에 따른 절차공정성의 인식에 차이가 유의미하게 나타났다. 본 연구에서도 분배공정성과 절차공정성에서는 여성이 더 크게 지각하는 한편 상호작용공정성은 남성이 더 크게 지각하는 것으로 나타났다.

성별에 따른 임금수준의 인식차이를 살펴보면 남성사회복지사가 느끼는 임금만족의 평균은 2.47 점으로 여성사회복지사의 3.09 점보다 현저하게 낮게 나타났다. 남성사회복지사가 여성사회복지사보다 임금수준에 대하여 전반적으로 낮게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이는 사회복지사들이 받는 급여의 수준이 낮은 점을 감안했을 때 남성 사회복지사가 인지하게 되는 임금의 수준과 실 수령액에 대한 불만족을 나타내는 것으로 사료된다.

또한 남성사회복지사가 느끼는 임금인상에 대한 만족 평균은 3.05 점으로 여성사회복지사의 3.28 점보다 낮게 나타나 남성사회복지사가 여성 사회복지사보다 임금인상에 대하여 전반적으로 낮게 인식하고 있음을 알 수 있다. 임금수준과 임금인상 모두 통계적으로 유의미하게 나타난 반면 복리후생과 임금관리에는 성별에 따른 차이가 나타나지 않았다. 이를 통해 사회복지사에게 제공되는 각종수당이나 인센티브와 같은 복리후생과 임금정책이나 기관에서 제공하는 임금관리적 측면에 대해 만족여부가 성별에 따라 차이가 없는 것으로 볼 수 있다. 이는 사회복지조직에서 남녀의 임금 수령액이나 인상률에 따른 차이는 있지만 그 외 조직원들 간의 각종 수당이나 교육, 관리 등은 차이가 없다고 해석할 수 있다.

성별에 따른 사회복지사의 직무만족의 차이는 없는 것으로 나타났다. 다만 이러한 결과는 성차에 따른 직무만족을 살펴본 김소정(2008)의 연

구에서 여성사회복지사가 남성사회복지사보다 직무만족을 높게 지각한다고 보고한 내용과는 다른 것으로 추후 개별 연구가 더 필요하다.

2. 연령에 따른 각 변수의 차이 검증

연령에 따른 각 변수의 차이검증은 아래 <표 12>와 같다. 집단 간 유의한 차이가 나타나는 변수에 대해 Scheffe 사후검정을 실시하였다. 분배공정성의 경우 36세 이상 40세 이하 집단이 30세 이하 집단과 41세 이상 집단에 유의확률 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이가 나타났으며 절차공정성의 경우 41세 집단이 30세 이하 집단 사이에 유의확률 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이가 나타났다. 상호작용공정성의 경우 41세 이상 집단이 30세 이하 집단과 31세 이상 35세 이하 집단 간에 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이가 나타났다.

<표 12> 연령에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이

변수	연령	N	평균	표준 편차	F	사후검정	
조직 공정 성	분배 공정 성	30 세 이하 (a)	84	3.25	.24	16.993 ***	c > d, b
		31 세 ~ 35세 (b)	232	3.08	.48		
		36 세 ~ 40세 (c)	39	3.55	.31		
		41 세 이상 (d)	78	3.13	.29		
	절차 공정 성	30 세 이하 (a)	84	2.92	.29	24.582 ***	d > a
		31 세 ~ 35세 (b)	232	3.33	.44		
		36 세 ~ 40세 (c)	39	3.33	.40		
		41 세 이상 (d)	78	3.28	.31		
상호 작용	30 세 이하 (a)	84	3.26	.43	17.476 ***	d > b, a	
	31 세 ~ 35세 (b)	232	3.50	.24			

	공정성	36 세 ~ 40세 (c)	39	3.33	.49		
		41 세 이상 (d)	78	3.58	.30		
임금만족	임금수준	30 세 이하 (a)	84	3.31	.32	26.55 ***	a > d
		31 세 ~ 35세 (b)	232	2.95	.35		
		36 세 ~ 40세 (c)	39	2.96	.35		
		41 세 이상 (d)	78	3.05	.23		
	임금인상	30 세 이하 (a)	84	3.17	.22	4.26 **	b > a
		31 세 ~ 35세 (b)	232	3.31	.37		
		36 세 ~ 40세 (c)	39	3.30	.29		
		41 세 이상 (d)	78	3.25	.23		
	복리후생	30 세 이하 (a)	84	2.95	.32	31.875 ***	c > a
		31 세 ~ 35세 (b)	232	3.35	.39		
		36 세 ~ 40세 (c)	39	3.50	.16		
		41 세 이상 (d)	78	3.28	.34		
	임금관리	30 세 이하 (a)	84	3.24	.46	12.409 ***	b, c > a, d
		31 세 ~ 35세 (b)	232	3.49	.41		
		36 세 ~ 40세 (c)	39	3.47	.09		
		41 세 이상 (d)	78	3.26	.31		
직무만족	30 세 이하 (a)	84	3.56	.31	9.357 ***	a > b, d	
	31 세 ~ 35세 (b)	232	3.49	.19			
	36 세 ~ 40세 (c)	39	3.47	.26			
	41 세 이상 (d)	78	3.26	.28			

*** : p<.000, ** : p<.01, * : p<.05

이를 통해 연령이 높아질수록 사회복지사가 조직공정성을 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 조직공정성에 대한 연령의 조절효과에 대해 유대열(2009)의 연구에서는 이러한 패턴에 대해 조직공정성을 낮게 지각하는 사람들이 조직을 떠나게 됨에 따라 조직에 남아있는 연령 있는 사람일수

록 직급과 지위가 올라가게 되는 현상으로 해석하고 있다. 이는 조직에서 연령이 올라감에 따라 가변적인 보상 배분에 대한 분배공정성의 경우 35세에서 40세 이하 집단이 41세 집단보다 높게 나타나는 반면 조직내에서 비교적 가변적이지 않은 절차나 대인적 처우에 대한 절차공정성과 상호작용공정성에서 41세 이상이 다른 어느 집단보다 높은 공정성 지각을 나타내는 것으로도 가늠해 볼 수 있다.

임금수준의 경우 30세 이하 집단이 41세 이상 집단과 유의수준 $p < .001$ 에서 차이가 나타난 반면 임금인상의 경우 30세 이하 집단이 다른 집단과 유의수준 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이가 나타났다. 복리후생의 경우 31세 이상 35세 이하 집단과 36세 이상 40세 이하 집단이 30세 이하 집단과 41세 이상 집단과의 관계에서 유의미한 차이가 나타났다.

연령에 따른 직무만족의 차이 검증 결과 연령이 많을수록 직무만족이 낮아지는 것을 알 수 있었다. 이는 유대열(2009)의 연구에서 일반적으로 연령이 많을수록 직무만족이 커진다는 기존연구 결과와는 상이한 내용으로 전상원(2009)의 연구에서도 실제 사회복지사를 대상으로 연령에 따른 직무만족의 영향을 살펴본 결과 다른 연령대보다 40·50대 연령의 직무만족이 높게 나타난 바 있다. 이는 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 다른 변인들이 오히려 연령이 많아질수록 그 효과가 떨어지기 때문이라고 사료된다. 추후에 이에 대해서 좀 더 살펴볼 필요가 있다.

3. 근무기간에 따른 각 변수의 차이 검증

근무기간에 따른 분산분석결과에서는 아래 <표 13>에서와 같이 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났다.

<표 13> 근무기간에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이

변수	근무기간	N	평균	표준	F	사후검정
----	------	---	----	----	---	------

				편차				
조직 공정성	분배 공정성	1년 미만 (a)	3	3.33	.33	43.721 ***	b > c	
		1년 ~ 3년 (b)	68	3.45	.26			
		3년 ~ 5년 (c)	262	3.00	.36			
		5년 ~ 10년 (d)	94	3.43 3.06	.48 .41			
	절차 공정성	1년 미만 (a)	3				22.039 ***	d > b, c
		1년 ~ 3년 (b)	68	3.32	.45			
		3년 ~ 5년 (c)	262	3.19	.36			
		5년 ~ 10년 (d)	94	3.55 3.06	.35 .61			
	상호 작용 공정성	1년 미만 (a)	3				12.542 ***	c > b
		1년 ~ 3년 (b)	68	3.29	.42			
		3년 ~ 5년 (c)	262	3.53	.25			
		5년 ~ 10년 (d)	94	3.41 3.41	.39 .38			
임금 만족	임금 수준	1년 미만 (a)	3			28.45 ***	b > c, d	
		1년 ~ 3년 (b)	68	3.38	.26			
		3년 ~ 5년 (c)	262	2.98	.34			
		5년 ~ 10년 (d)	94	3.01 3.22	.32 .19			
	임금 인상	1년 미만 (a)	3				1.11	
		1년 ~ 3년 (b)	68	3.24	.20			
		3년 ~ 5년 (c)	262	3.28	.30			
		5년 ~ 10년 (d)	94	3.32 3.00	.36 .33			
	복리 후생	1년 미만 (a)	3				22.028 ***	d > b, c
		1년 ~ 3년 (b)	68	3.33	.43			
		3년 ~ 5년 (c)	262	3.21	.37			
		5년 ~ 10년 (d)	94	3.55 3.40	.16 .34			
	임금 관리	1년 미만 (a)	3				24.907 ***	d > b, c
		1년 ~ 3년 (b)	68	3.40	.27			
		3년 ~ 5년 (c)	262	3.33	.41			

		5년 ~ 10년 (d)	94	3.69	.16		
직무 만족		1년 미만 (a)	3	3.60	.20	3.737*	
		1년 ~ 3년 (b)	68	3.58	.23		
		3년 ~ 5년 (c)	262	3.67	.28		
		5년 ~ 10년 (d)	94	3.71	.18		

*** : p<.000, ** : p<.01, * : p<.05

우선 분배공정성의 경우 1년 이상 3년 미만의 집단이 가장 높은 공정성 지각을 나타냈으며 사후분석 결과 분배공정성의 경우 1년 이상 3년 미만의 집단과 3년 이상 5년 미만의 집단이 유의수준 .000에서 차이가 나타났다.

절차공정성은 5년 이상 10년 미만의 집단이 평균 3.55 점으로 가장 높은 공정성 지각을 나타냈으며 사후분석 결과 1년 이상 3년 미만의 집단과 5년 이상 10년 미만의 집단이 유의수준 .000에서 차이가 나타났으며 3년 이상 5년 미만의 집단과 5년 이상 10년 미만의 집단이 유의수준 .01에서 차이가 나타났다.

상호작용공정성은 3년 이상 5년 미만의 집단이 다른 집단보다 높은 공정성 지각을 나타냈으며 1년 이상 3년 미만의 사회복지사 집단과 3년 이상 5년 미만의 집단과 .000 수준에서 유의한 차이가 나타났다.

이런 결과는 입사 이후 실제 조직의 절차와 방침을 경험한 후 태도가 보다 확고해짐에 따라 조직의 성과, 보상을 결정하는 절차에 어느 정도 익숙해졌기 때문으로 사료된다. 실제로 조직공정성과 직무만족의 관계를 살펴본 유대열(2009)의 연구에서는 근속년수의 조절효과를 확인하였고 6년 이상이 되면 조직에 적응하게 됨에 따라 절차공정성 인식의 차이를 보인다고 확인한 바 있다. 따라서 추후에 근속 년수에 따른 공정성의 인식차이에 대해 좀 더 연구해 볼 필요가 있을 것으로 생각한다.

근무기간에 따른 임금만족의 집단 간 차이를 사후분석을 실시한 결과를 살펴보면 <표 13>에서 볼 수 있듯이 임금수준에서 1년 이상 3년 미만의 집단이 3년 이상 5년 이하 집단과 5년 이상 10년 이하 집단과 유의

수준 .000에서 차이가 나타났다.

임금인상에 따른 차이는 나타나지 않은 반면 복리후생에서는 5년 이상 10년 미만의 집단이 1년 이상 3년 이하 집단과 3년 이상 5년 이하의 집단과 유의수준 .000에서 차이가 나타나는 것을 알 수 있다. 임금관리에서도 복리후생과 마찬가지로 5년 이상 10년 미만의 집단이 다른 두 개 집단과 유의한 차이가 나타났다.

이를 해석하면 공정성의 지각에 대한 집단 간 차이와 마찬가지로 근무기간이 길어짐에 따라 조직 내에서 이뤄지는 임금수준이나 복리후생, 관리적 측면에 대해 적용한 결과 보다 만족감을 느끼고 있는 것으로 볼 수 있다. 다만 임금만족의 하위 측면 중 임금인상에 대해서만 집단 간 차이가 나타나지 않는 것에 대해서는 사회복지사의 임금 자체가 워낙 적은데다가 근무기간에 따라 인상에 별 차이가 없기 때문으로 해석 할 수 있다.

근무기간에 따른 직무만족의 차이에서는 사후분석 결과 5년 이상 10년 이하 집단과 1년 이상 3년 이하 집단에서 유의수준 .05에서 차이가 나타났다. 이는 전술한 유대열(2009)의 연구에서 나타난 것처럼 근무기간이 길어질수록 직무에 대해 어느 정도 만족하기 때문이라고 볼 수 있다.

4. 자격증 유무에 따른 각 변수의 차이 검증

자격증 유무에 따른 각 변수의 차이는 아래 <표 14>와 같이 조직공정성, 임금만족, 직무만족 어느 변수에서도 집단 간 차이가 없었으며 이는 대부분의 사회복지사가 자격증을 갖고 있기 때문으로 해석할 수 있다.

<표 14> 자격증 유무에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이

변수		자격증 유무	N	평균	표준편차	df	t
조직공 정성	분배 공정성	있음	449	3.18	.42	448	-1.148
		없음	1	3.66 3.26	.42		
	절차 공정성	있음	449	3.40	.	448	-.329
		없음	1	3.45	.33		
	상호작용 공정성	있음	449	3.40	.	448	.167
		없음	1	3.05	.35		
임금 만족	임금수준	있음	449	3.25	.31	448	-.54
		없음	1	3.27	.36		
	임금인상	있음	449	3.00	.32	448	.857
		없음	1	3.28	.38		
	복리후생	있음	449	3.33	.	448	-.145
		없음	1	3.39	.40		
	임금관리	있음	449	3.00	.	448	.961
		없음	1	3.65	.25		
직무 만족		있음	449	3.20	.	448	1.80
		없음	1				

*** : $p < .000$, ** : $p < .01$, * : $p < .05$

5. 학력에 따른 각 변수의 차이 검증

학력에 따른 각 변수의 차이를 검증한 결과 아래 <표 15>와 같이 분배공정성, 절차공정성에서 전문대학교를 졸업한 사회복지사와 대학교를 졸업한 사회복지사 집단이 차이가 .001 수준에서 유의한 차이가 나타났다. 이를 통해 학력이 높아짐에 따라 보상결과나 절차에 대한 지각이 더 높게 됨으로써 공정성이 더 낮게 지각되는 것으로 해석할 수 있다.

이와 같은 결과는 김 환(2005)의 연구에서도 학력에 따른 교육수준의 차이는 공정성 지각에 영향을 미치고 있었으며 특히 학력이 높을수록 절

차공정성을 낮게 지각하는 것으로 나타난 바 있다. 이는 경찰조직을 대상으로 한 최낙범(2012)의 연구에서도 동일하게 지지되고 있다. 다만 상호작용공정성의 경우 학력에 따른 차이가 나타나지 않았다. 이는 대인적 서비스를 주로 하는 사회복지사들에게 조직 내에서 서로에 대한 존중과 배려가 이루어져 상호작용공정성을 높게 지각하기 때문이라고 해석할 수 있다.

<표 15> 학력에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이

변수		학 력	N	평균	표준편차	df	t
조직공 정성	분배 공정성	전문대 졸	313	3.26	.36	448	6.546
		대학교 졸	137	2.99	.48		***
	절차 공정성	전문대 졸	313	3.31	.40	448	3.853
		대학교 졸	137	3.14	.44		***
	상호작용 공정성	전문대 졸	313	3.44	.34	448	-.935
		대학교 졸	137	3.47	.32		
임금 만족	임금수준	전문대 졸	313	3.11	.29	448	4.74
		대학교 졸	137	2.94	.44		***
	임금인상	전문대 졸	313	3.30	.28	448	2.97
		대학교 졸	137	3.20	.38		**
	복리후생	전문대 졸	313	3.34	.38	448	-2.40
		대학교 졸	137	3.25	.39		*
	임금관리	전문대 졸	313	3.66	.40	448	-10.681
		대학교 졸	137	3.26	.22		***
	직무 만족	전문대 졸	313	3.66	.26	448	1.122
		대학교 졸	137	3.63	.23		

*** : p<.000, ** : p<.01, * : p<.05

임금만족에서의 차이는 위 <표 15>에서 알 수 있듯이 학력이 높을수록 임금수준, 임금인상, 복리후생, 임금관리적 측면에서 모두 전문대학을 졸업한 사회복지사보다 만족하지 않는 것으로 나타났으며 모두 통계적으로 유의미하게 나타났다. 전술한 조직공정성과 마찬가지로 교육수준에 따라 임금의 하위차원에 대한 만족이 학력이 높을수록 그 기준이 높고 기대치가 다르기 때문이라고 생각한다. 다만 직무만족의 경우 학력에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다.

6. 고용형태에 따른 각 변수의 차이 검증

고용형태에 따른 분석에서는 아래 <표 16>에서 볼 수 있듯이 분배공정성에서만 정규직과 비정규직의 차이가 나타났다. 이는 정규직과 비정규직이 보상의 차이에 대해 공정성을 지각하기 때문으로 해석할 수 있다. 하지만 정규직인 사회복지사가 비정규직인 사회복지사보다 좀 더 공정성을 낮게 지각하는 이유에 대해서는 비정규직인 사회복지사보다 정규직인 사회복지사가 자신이 들인 노력이나 투자에 비해 돌아오는 대가적인 측면으로 보상이나 승진 등 조직 내에서 이뤄지는 배분에서 더 큰 기대치가 있기 때문으로 생각한다.

임금만족에서는 임금을 제외한 임금인상, 복리후생, 임금관리적 측면에서 정규직이 비정규직인 사회복지사보다 만족이 큰 것으로 나타났다. 이에 대해서는 비정규직과 비교해서 자신의 노력대비 보상이 적다고 지각하는 정규직 사회복지사들이 실제로 임금 자체에 대해 인상, 복리후생, 관리적 측면에서 비정규직보다는 만족하는 것으로 해석할 수 있다. 즉 공정성 지각에 따른 정규직과 비정규직의 차이와는 별개로 임금에 대한 만족은 정규직이 비정규직보다 좀 더 높게 나타날 수 있다는 것을 의미한다.

다만 직무만족에서는 비정규직과 정규직의 차이가 나타나지 않았다. 이는 고용형태에 따라 사회복지사들의 업무가 크게 다르지 않다는 것을

의미하며 본 연구에서는 사회복지사들의 직무만족 평균이 통계적으로 유의미하지는 않지만 보통이상으로 나타났다.

<표 16> 고용형태에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이

변수		고용형태	N	평균	표준편차	df	t
조직공정성	분배 공정성	정규직	123	3.09	.54	445	-2.673 **
		비정규직	324	3.21	.36		
	절차 공정성	정규직	123	3.30	.42	445	1.444
		비정규직	324	3.24	.42		
	상호작용 공정성	정규직	123	3.45	.34	445	-.195
		비정규직	324	3.46	.32		
임금만족	임금수준	정규직	123	3.02	.44	445	-1.248
		비정규직	324	3.07	.31		
	임금인상	정규직	123	3.33	.40	445	2.33 *
		비정규직	324	3.25	.28		
	복리후생	정규직	123	3.44	.29	445	5.678 ***
		비정규직	324	3.21	.39		
	임금관리	정규직	123	3.67	.21	445	10.253 ***
		비정규직	324	3.29	.40		
직무만족		정규직	123	3.66	.22	445	.262
		비정규직	324	3.65	.26		

*** : p<.000, ** : p<.01, * : p<.05

7. 기관 종사자 수에 따른 각 변수의 차이 검증

기관 종사자 수에 따른 각 변수의 특성을 살펴본 결과 아래 <표 17>에서 볼 수 있듯이 분배공정성과 절차공정성, 상호작용공정성에서 집단 간 차이가 나타났다. 사후분석 결과 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성에서 모두 기관 종사자 수가 클수록 공정성 지각을 높게 하는 것으로 나타났다($p<.000$). 이와 같은 결과는 아직까지 연구된 바는 없지만 기관종사자 수가 클수록 기관의 규모가 크다는 면에서 좀 더 안정적인 보상과 승진기회, 교육, 훈령 등에 따라 다른 직원들과의 공정성이 뒷받침되기 때문이라고 해석할 수 있다.

임금만족의 경우 임금인상과 임금관리에서 집단 간 차이가 나타났으며 조직공정성과 마찬가지로 기관 종사자 수가 많을수록 임금인상에 대한 만족과 관리적 측면에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다.

다만 직무만족의 경우 조직공정성과 임금만족과는 다르게 종사자 수가 적을수록 직무만족이 큰 것으로 나타났는데 이는 기관의 종사자가 수가 많을수록 업무량이 과다함에 따라 사회복지사들의 직무만족에 부정적인 영향을 끼치는 요인이 많아지기 때문이라고 해석할 수 있다.

<표 17> 기관 종사자 수에 따른 조직공정성, 임금만족, 직무만족의 차이

변수		기관 종사자 수	N	평균	표준 편차	F	사후검정
조직 공 정 성	분배 공정 성	10명 미만 (a)	130	3.05	.37	14.871 ***	e>d>c> b>a
		10명 ~ 20명 (b)	237	3.18	.35		
		20명 ~ 30명 (c)	58	3.26	.60		
		30명 ~ 40명 (d)	17	3.47	.31		
		40명 이상 (e)	8	4.00	.00		

임금만족	절차 공정 성	10명 미만 (a)	130	3.12	.46	11.835 ***	e>d>c> b>a
		10명 ~ 20명 (b)	237	3.31	.36		
		20명 ~ 30명 (c)	58	3.25	.43		
		30명 ~ 40명 (d)	17	3.25	.20		
		40명 이상 (e)	8	4.00	.00		
	상호 작용 공정 성	10명 미만 (a)	130	3.24	.31	9.196 ***	e>d>c> b>a
		10명 ~ 20명 (b)	237	3.41	.30		
		20명 ~ 30명 (c)	58	3.54	.42		
		30명 ~ 40명 (d)	17	3.56	.36		
		40명 이상 (e)	8	3.60	.00		
임금만족	임금 수준	10명 미만 (a)	130	3.05	.35	1.771	
		10명 ~ 20명 (b)	237	3.05	.36		
		20명 ~ 30명 (c)	58	3.03	.32		
		30명 ~ 40명 (d)	17	3.24	.35		
		40명 이상 (e)	8	3.25	.00		
	임금 인상	10명 미만 (a)	130	3.18	.33	18.016 ***	e>d>c> b>a
		10명 ~ 20명 (b)	237	3.30	.25		
		20명 ~ 30명 (c)	58	3.21	.38		
		30명 ~ 40명 (d)	17	3.43	.19		
		40명 이상 (e)	8	4.0	.00		
복리	10명 미만 (a)	130	3.23	.43	1.409		

	후생	10명 ~ 20명 (b)	237	3.23	.39		
		20명 ~ 30명 (c)	58	3.24	.27		
		30명 ~ 40명 (d)	17	3.31	.15		
		40명 이상 (e)	8	3.33	.00		
임금 관리	10명 미만 (a)	130	3.31	.49	3.983 **	e>d>c> b>a	
	10명 ~ 20명 (b)	237	3.39	.36			
	20명 ~ 30명 (c)	58	3.43	.36			
	30명 ~ 40명 (d)	17	3.46	.15			
	40명 이상 (e)	8	3.80	.00			
직무 만족	10명 미만 (a)	130	3.69	.23	5.207 ***	a>b>c >d>e	
	10명 ~ 20명 (b)	237	3.66	.26			
	20명 ~ 30명 (c)	58	3.57	.23			
	30명 ~ 40명 (d)	17	3.47	.23			
	40명 이상 (e)	8	3.40	.00			

*** : p<.000, ** : p<.01, * : p<.05

3절 변수들의 단순상관관계

독립변수와 종속변수의 관계를 회귀분석으로 살펴보기 전 다중공선성을 Pearson 적률상관관계 계수를 통해 확인했다. 상관관계분석을 실시한 결과 본 연구에서 사용된 변수들의 상관관계는 아래 <표 18>과 같이 나타났다. 일반적으로 상관계수가 .70이상일 경우 다중공선성을 의심해야 하는데 독립변수간의 변수들의 상관관계에서 .70이상이 되는 변수가 없음을 확인할 수 있었다. <표 18>에서 보면 분배공정성과 상호작용공정성은 직무만족과 상관관계를 갖고 있지 않은 것으로 나타났으며 절차공정성이 유의미한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 특히 절차공정성($r=.34, p<.01$)은 다른 변수들보다 직무만족과 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 또한 임금만족의 하위요인인 복리후생과 임금관리가 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 그 밖에 본 연구에서 통제변수로 쓰인 응답자의 인구사회학적 특성 중에서는 성별, 근무기간, 자격증유무, 고용형태 등은 상관관계가 나타나지 않았으며 연령과 학력, 기관의 종사자 수가 직무만족과 유의미한 상관관계가 나타났다. 특히 연령의 경우 유의미한 정(+)의 상관관계가 나타났으며 학력과 기관의 종사자 수는 부(-)의 상관관계가 나타났다.

<표 18> 변수들의 단순상관관계

변수명	응답자 성별	응답자 나이	근무기간	자격증 유무	학력	고용형태	기관 종사자수	분배 공정성	절차 공정성	상호작용 공정성	직무만족	임금수준	임금인상	복리후생	임금관리	
응답자 성별	1															
응답자 나이	.067	1														
근무기간	-.089	.208 **	1													
자격증 유무	.012	.a	-.004	1												
학력	-.374 **	-.097 *	.204 **	.071	1											
고용형태	.338 **	.161 **	-.409 **	.134 **	-.761 **	1										
기관종사 자수	-.090	-.042	-.005	.004	.176 **	-.325 **	1									
분배 공정성	.497 **	.013	.041	.054	-.295 **	.132 **	.291 **	1								
절차 공정성	.276 **	.209 **	.220 **	.016	-.179 **	-.066	.213 **	.495 **	1							
상호작용 공정성	-.111 *	.216 **	.100*	-.008	.044	.008	.005	-.259 **	.064	1						
직무만족	.047	.135 **	.073	-.081	-.113 *	.088	-.230 **	.047	.340 **	.066	1					
임금수준	.415 **	-.119 *	-.299 **	.026	-.217 **	.060	.123 **	.380 **	.301 **	-.007	.063	1				
임금인상	.169 **	.050	.074	-.040	-.150 **	-.100 *	.296 **	.156 **	.359 **	.299 **	-.008	-.010	1			
복리후생	-.139 **	.385 **	.194 **	.025	-.050	-.022	.155 **	-.145 **	.130 **	-.015	.153 **	-.311 **	.198 **	1		
임금관리	-.226 **	-.165 **	.158 **	-.048	.367 **	-.390 **	.135 **	-.194 **	.246 **	.037	.206 **	-.052	.111*	.041	1	

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

a = 자격증 유무에 따른 변수값이 1인 경우가 449케이스로 계산하지 못한 결과

제 4 절 가설검증

1. 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향

조직공정성의 각 세부 요인이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시했다. 본 연구에서 실시한 회귀분석 결과는 <표 19> 에서와 같이 나타났다. 모형 1에 대한 전체 설명력은 17.3% 로 나타났다. 이것은 다시 말해 독립변수인 조직공정성의 하위요인이 직무만족에 대하여 17.3%의 설명력을 갖고 있는 것을 의미한다.

<표 19> 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향

	모형 1			
	B	S.E.	Beta	t
(상수)	3.358	.282		11.889
성별	-.096	.060	-.093	-1.611
연령	-.021	.013	-.079	-1.584
근무기간	.041	.022	.105	1.879
학력	.004	.043	.008	.102
고용형태	.024	.050	.043	.479
기관종사자수	-.078	.016	-.264	-4.819 ***
분배공정성	-.017	.041	-.029	-.407
절차공정성	.225	.037	.363	6.027 ***

상호작용공정성	-.038	.038	-.051	-1.011
(N)			.173(398)	
R^2				

*** : $p < .000$, ** : $p < .01$, * : $p < .05$

조직공정성의 하위요소들이 직무만족에 미치는 영향을 각각 살펴보면 분배공정성($\beta = -.029$)과 상호작용공정성($\beta = -.051$)은 부(-)의 영향을 주는 것으로 통계적으로 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 하지만 절차공정성의 경우 정(+)의 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($t = 6.027$, $\beta = .363$, $p = .000$) 따라서 가설 1-1 과 가설 1-3은 기각되었으며 가설 1-2는 채택되었다.

이러한 결과는 분배공정성이 직무만족에 더 큰 영향을 미친다고 보고한 Mcfarlin & Sweeney(1992)의 연구와 다른 결과이며 김명언·이현정(1992)의 연구와 김 환(2005)의 연구에서 절차적공정성이 분배공정정보다 직무만족에 더 큰 영향을 밝힌 국내 연구결과와 일맥상통한다고 볼 수 있다. 다만 두 연구모두 사회복지사들을 대상으로 한 연구가 아니었다는 점에서 유념할 필요가 있다.

그 외에도 분석결과 독립변수 외에 통제변수로 지정된 몇몇 변수들에서 직무만족과 유의한 관계가 나타났다.

특히 기관종사자의 수는 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.264$, $p < .001$). 이것을 해석하면 사회복지시설에 근무하는 종사자의 수가 많을수록 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다

2. 임금만족이 직무만족에 미치는 영향

임금만족의 세부 요인이 직무만족에 미치는 관계를 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시했다. 회귀분석 결과 <표 20> 에서와 같이 연구모

형 2에 대한 전체 설명력은 25.3% 로 나타났다.

<표 20> 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향

	모 델 2			
	B	S.E.	Beta	t
(상수)	3.044	.341		8.917
성별	.044	.059	.042	.745
연령	-.025	.013	-.091	-1.854
근무기간	.038	.023	.098	1.624
학력	-.105	.048	-.195	-2.192 *
고용형태	-.003	.054	-.005	-.055
기관종사자수	-.053	.014	-.178	-3.704 ***
임금수준	-.004	.041	-.006	-.108
임금인상	-.100	.043	-.126	-2.334 *
복리후생	.253	.034	.376	7.343 ***
임금관리	.108	.038	.163	2.867 **
(N) R^2	.253(397)			

*** : $p < .000$, ** : $p < .01$, * : $p < .05$

임금만족의 하위요소들이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면 임금수준($\beta = -.006$)과 임금인상($\beta = -.126$)은 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 임금수준이 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주지 못하는 것

으로 나타난 반면 임금인상은 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 복리후생($\beta=.376$)과 임금관리($\beta=.163$)은 모두 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났으며 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 일반적으로 사회복지사의 보상이 열악한 점을 감안했을 때 현실적으로 임금에 대한 만족자체가 사회복지사의 직무만족에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 판단할 우려가 있다. 하지만 복리후생과 임금관리에 대한 만족이 사회복지사의 직무만족에 크게 영향을 미친다는 점을 미루어 임금자체에 대한 만족보다는 수당이나 자기개발, 훈련과 같은 복리후생과 임금의 관리적 측면이 오히려 사회복지사의 직무만족에 더 큰 영향을 미친다고 해석할 수 있다. 기존에 사회복지사들을 대상으로 임금에 대한 만족여부가 세부적으로 이루어진 적이 없다는 측면에서 향후에 좀 더 연구가 필요하다고 사료된다.

그 밖에 통제변수로 쓰인 학력($\beta=-.195$)과 기관 종사자의 수($\beta=-.178$)가 유의수준 .05에서 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력이 높은 사회복지사일수록 직무만족이 낮으며 기관 종사자의 수가 많을수록 사회복지사의 직무만족이 낮아진다는 결과로 문영미(2007)의 연구에서는 기관의 종사자 수가 적을수록 직무만족이 높게 나타난 결과와 일치한다. 아무래도 기관의 종사자가 수가 많을수록 업무량이 과다함에 따라 사회복지사들의 직무만족에 부정적인 영향을 끼치는 요인이 많아지기 때문이라고 해석할 수 있다.

3. 조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 차이

조직공정성과 임금만족의 세부 요인이 직무만족에 미치는 상대적 차이를 알아보기 위하여 각각의 모델별로 다중회귀분석을 실시했다. 분석 결과는 <표 21> 에서와 같이 모델 3의 전체 설명력은 26.3% 로 나타났다.

<표 21> 모델별 다중회귀분석 결과

	모델 1		모델 3		모델 2	
	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차
(상수)	11.889 ***	.282	8.821 ***	.341	8.917 ***	.341
성별	-1.611	.060	-.085	.064	.745	.059
연령	-1.584	.013	-1.823	.013	-1.854	.013
근무기간	1.879	.022	1.180	.024	1.624	.023
학력	.102	.043	-1.542	.051	-2.192 *	.048
고용형태	.479	.050	.165	.056	-.055	.054
기관종사자수	-4.819 ***	.016	-3.949 ***	.016	-3.704 ***	.014
분배공정성	-.407	.041	.563	.041		
절차공정성	6.027 ***	.037	1.740	.043		
상호작용공정성	-1.011	.038	-.254	.042		
임금수준			-.384	.044	-.108	.041
임금인상			-2.128 *	.048	-2.334 *	.043
복리후생			5.385 ***	.040	7.343 ***	.034
임금관리			2.706 **	.039	2.867 **	.038
R^2	.155		.263		.234	
F	14.208		13.584		22.272	

*** : p<.000, ** : p<.01, * : p<.05

우선 조직공정성의 하위요소들이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면 분배공정성($\beta=.039$)과 절차공정성($\beta=.121$)은 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 상호작용공정성은 $\beta=-.014$ 로 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다지만 임금만족을 투입한 모델 3에서 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다.

모델 3에서는 임금만족의 하위요소들이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 임금수준은 $\beta=-.025$ 로 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다지만 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 임금인상은 $\beta=-.130$ 으로 부(-)의 영향을 나타내며 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 복리후생($\beta=.318$)과 임금관리($\beta=.157$)은 모두 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났으며 각각 유의확률 .00 과 유의확률 .01 수준에서 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

특히 조직공정성과 임금만족의 표준화 회귀계수인 베타값²⁾(영향력)이 상대적으로 어떤 차이가 있는 지 분석한 결과 절차공정성(.121) > 분배공정성(.039) > 상호작용공정성(-.014) 순으로 나타났으며 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 임금만족의 하위요소에서는 복리후생(.318) > 임금관리(.157) > 임금인상(-.130) > 임금수준(-.025)의 순위로 나타났다. 임금수준을 제외하고 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 따라서 통계적으로 유의미하게 나타난 임금만족의 하위요소들이 조직공정성의 하위요소들보다 상대적인 영향력에서 사회복지사들의 직무만족에 보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 연구 결과에 따라 가설 3 “조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 영향력은 차이가 있을 것이다”가 채택되었다. 이 밖에 통제변수로 쓰인 기관 종사자의 수($\beta=-.211$)가 유의수준 .05에서 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 표준화회귀계수는 종속변수의 값을 예측하는데 직접 사용할 수는 없으나 독립변수가 종속변수에 미치는 상대적 영향력을 판단하는데 좋은 기준이 된다(김태근, 2006).

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구에서는 조직공정성과 임금만족이 사회복지사의 직무만족에 어떻게 영향을 미치는 지 분석하기 위해 경기도사회복지사협회에 등록된 15개 지부의 시군구에서 근무하는 470명의 사회복지사를 대상으로 설문했다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 사회복지사가 지각하는 조직공정성은 평균 3.29(5점 기준)로 보통보다 높았으며, 그 중 상호작용공정성이 3.46 점으로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로 절차공정성이 3.26 점, 분배공정성이 3.16 점으로 조직공정성 중에서 가장 낮게 나타났다.

둘째, 사회복지사의 인구학적 특성에 대한 차이 검증에서 성별, 연령, 근무기간, 기관종사자 수에 따라 조직공정성 각각에서 집단 간 유의한 차이가 있었다. 또한 학력에 따라 분배공정성과 절차공정성에서 집단 간 유의한 차이가 있었으며 고용형태에 따라 분배공정성의 유의한 차이가 있었다. 기존에 조직공정성에 대한 연구에서 사회복지사들의 인구학적 특성의 따른 유의한 차이를 보여준 연구가 그간 드물었다는 점에서 좀 더 추후 연구가 필요하다.

셋째, 사회복지사가 지각하는 임금만족에서 세부적으로 임금의 어떤 부분이 사회복지사의 인구학적 특성에 따라 달라지는 지 살펴본 결과 임금수준에서는 성별($p<.001$), 연령($p<.001$), 근무기간($p<.001$), 학력($p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 임금인상에서는 성별($p<.001$), 연령($p<.01$), 학력($p<.01$), 고용형태($p<.05$), 기관종사자 수($p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 복리후생의 경우 연령($p<.01$), 근무기간($p<.001$), 학력($p<.01$), 고용형태($p<.05$)

에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 임금관리에서는 연령($p < .01$), 근무기간($p < .001$), 학력($p < .01$), 고용형태($p < .05$), 기관종사자 수($p < .01$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 사회복지사가 지각하는 직무만족의 차이 분석에선 연령($p < .001$), 근무기간($p < .05$), 학력($p < .01$), 기관종사자 수($p < .001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 사회복지사의 인구학적 특성을 통제변수로 한 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보는 연구모형 1에 입각한 다중회귀분석결과 분배공정성과 상호작용공정성은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 절차공정성은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 .001의 수준에서 유의한 영향이 나타났다. 따라서 가설 1-1과 1-3은 기각되었으며 가설 1-2 “절차공정성이 증가할수록 직무만족은 증가할 것이다”는 채택되었다.

이러한 연구결과는 김명언·이현정(1992)의 연구와 김 환(2005)의 연구결과와 일치하는 내용으로 사회복지사들을 대상으로 절차공정성이 직무만족에 미치는 영향을 재차 확인한 의의가 있다. 물론 Mcfarlin 과 Sweeney(1992)의 연구와 정해인(2007)에서 분배공정성이 절차공정성보다 직무만족에 미치는 영향이 크게 나타난 결과와는 다르다는 측면에서 추후 이론을 토대로 다양한 논의가 더 필요하다고 생각한다.

여섯째, 사회복지사의 인구학적 특성을 통제변수로 한 임금만족이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보는 연구모형 2에 입각한 다중회귀분석결과 임금만족의 하부요인 중 복리후생과 임금관리만이 유의확률 .05 수준에서 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-1과 2-2는 기각되었으며 가설 2-3 “복리후생에 대한 만족이 증가할수록 직무만족이 높아질 것이다”, 와 가설 2-4 “임금관리에 대한 만족이 증가할수록 직무만족이 높아질 것이다”가 채택되었다.

이와 같은 연구결과는 기존에 사회복지사들을 대상으로 한 임금만족의 하위요인들을 살펴본 연구가 없었다는 점에서 의의가 있으며 비서 107명을 대상으로 한 권지연(2001)의 연구와 제조업체 직원 1500명을 대

상으로 한 이광희 외(2002)의 연구에서 나타난 임금정책과 복리후생 등이 오히려 임금자체에 대한 수준만족과 임금인상보다 종사자의 직무만족에 더 큰 영향을 미친다는 결과와 일치되는 것이다. 다시 말해 사회복지사들에게도 임금이 주는 직무에 대한 효과가 좀 더 다양한 측면에서 살펴볼 의미가 있다는 것이다.

일곱째, 본 연구에서 주된 관심이었던 조직공정성과 임금만족이 사회복지사의 직무만족에 미치는 상대적 영향력의 차이에 대해 분석하였다. 인구학적 특성을 통제변수로 하여 조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 영향을 표준화된 회귀계수 베타값의 비교를 살펴본 결과 조직공정성보다 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 영향이 큰 것으로 나타났다. 따라서 가설 3에 해당하는 “조직공정성과 임금만족이 직무만족에 미치는 상대적 영향에 차이가 있을 것이다”는 채택되었다. 이것은 다시 말해 임금만족이 조직공정성보다 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향이 상대적으로 더 크다는 것을 의미한다.

이러한 결과는 사회복지사들이 직무에 만족하는 기준이 수령하는 임금 자체가 아니라고 해석할 수 있다. 현실적으로 임금에 대한 만족자체가 사회복지사의 직무만족에 크게 영향을 미치지 않는 것이 아니라 오히려 교육이나 명절수당, 처우개선비와 같은 복리후생과 임금을 관리하는 방식에 대한 만족이 사회복지사의 직무만족에 더 크게 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

기존에 사회복지사들을 대상으로 임금에 대한 만족여부가 세부적으로 이루어진 적이 없다는 측면에서 향후에 좀 더 연구가 필요하다고 사료된다. 이 밖에 통제변수로 쓰인 기관 종사자의 수($\beta = -.211$)가 유의수준 .05에서 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기관 종사자의 수가 많을수록 사회복지사의 직무만족이 낮아진다는 결과로 문영미(2007)의 연구에서는 10인 미만의 사회복지 기관의 직무만족이 가장 높은 것으로 나타난 바 있다. 이와 같은 결과는 기관의 종사자가 수가 많을수록 업무량이 과다함에 따라 사회복지사들의 직무만족에 부정적인 영향을 끼치는 요인이 많아지기 때문이라고 해석할 수 있다.

제 2 절 연구의 함의 및 한계점

1. 학문적 함의

그 동안 사회복지사들에 대한 많은 연구에서 직무만족에 미치는 다양한 변인들을 측정해왔다. 하지만 사회복지영역에서는 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구는 이제 본격적으로 논의가 시작된 단계다(강철희, 2001). 그러한 측면에서 본 연구는 사회복지사들을 대상으로 한 조직공정성 연구로써 실증적 자료를 분석한 학문적 의의가 있다. 특히 기존에 조직공정성의 하위영역으로 다뤄지지 않았던 상호작용공정성에 대해서도 함께 살펴보았다.

또한 사회복지사들에게 제한적으로 다뤄졌던 임금에 대한 만족과 불만족의 단일차원에서 벗어나 임금만족모형에 속하는 임금의 수준, 인상, 복리후생, 관리적 측면으로 구분하여 다차원으로 만족수준을 측정했다. 이것은 기존연구에서 시도되지 않았던 방식으로 단순히 임금에 대한 만족이 직무에 대한 만족으로 이어질 것으로 입증된 가설이나 이론에서 벗어나 임금에 대한 관점을 좀 더 폭넓게 다뤄줄 수 있는 계기를 마련한 의의가 있다.

2. 실천적 함의

본 연구는 사회복지사들을 대상으로 실증적 분석 자료를 통해 조직내에서 공정성과 임금에 대한 다양한 효과들을 측정함으로써 기관 내 사회복지사들의 직무만족도의 향상을 위한 개선방안을 제시하는 데 의의가 있다. 특히 사회복지사들에게 임금이 직무만족에 미치는 영향에 대해 다양한 요소들을 포함해 살펴본 사례는 극히 드물다. 하지만 사회복지사들

에게 ‘임금’은 거론이 잘 되지 않는 소재이기도 하다. 하지만 ‘부부가 사회복지사들이면 기초수급자의 생활을 면하기 어렵다’는 자조 섞인 말들은 사회복지사들의 현실이 이러한 ‘임금’에 대한 심도 있는 연구의 필요성을 방증한다.

특히 본 연구결과에 따르면 사회복지사들에게 중요한 것은 조직공정성에서 절차적 공정성과 관련된 사항들이었다. 많은 사회복지시설에서 조직 내에서 이뤄지는 의사결정에 대해 좀 더 관심을 가져야 할 필요성에 대해 기관의 슈퍼바이저 및 시설장이 함께 노력해야한다.

연구자가 처음 이 연구주제에 대해 설문을 하려고 했을 때 어느 시설장이 임금이나 공정성이라는 주제로 시설 종사자들에게 설문을 받는 것 자체가 업무의욕을 떨어뜨린다는 자조 섞인 이야기를 토로하는 모습에서 굉장히 아쉬움을 느꼈다. 하지만 연구결과는 현장에서 오히려 약간의 노력으로도 기관에서 일하는 종사자들이 좀 더 만족하며 업무에 집중할 수 있음을 밝혀준다고 생각한다.

그 이유는 임금에 대한 부분에서 사회복지사들에게 제공되는 급여자체에 대한 부분보다는 오히려 각종 수당이나 교육훈련기회, 역량강화 프로그램의 제공 등이 더 효과적일 수 있음이 드러났기 때문이다. 따라서 기관에서는 급여를 더 많이 올려야 한다는 고민보다는 오히려 좀 더 다양한 방법으로 사회복지사들의 처우에 대해 신경 쓸 필요가 있다.

3. 연구의 한계점

앞서 연구결과를 통해 살펴본 많은 연구의 의의에도 불구하고 본 연구가 갖는 한계는 굉장히 많다. 그 중에서 추후 연구를 위해 본 연구의 한계를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상이 이메일 주소수집에 따른 어려움으로 인해 경기도에 등록된 사회복지사들 일부를 대상으로 했다는 점에서 일반화의 한계가 있다. 좀 더 많은 사회복지사들을 대상으로 하는 연구가 필요하다.

둘째, 조직공정성에 대한 설문이 비단 사회복지사 개인이 지각하는 수준에 머물렀다는 점이다. 조직공정성이라는 것은 기관 내에 다른 직원들과 비교해서 느낄 수밖에 없는 개념으로 조직 내에 관리자가 지각하는 수준과 상당히 다를 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 관리자가 지각하는 조직 내 공정성과 함께 연구가 된다면 좀 더 의미 있는 결과가 나타날 수 있다. 특히 본 연구에서 절차의 공정성이 임금에 대한 만족여부에 따라 직무만족에 간접효과를 갖는다면 이 부분에 대해 관리자가 지각하는 것과 차이가 있을 수 있다.

셋째, 조직공정성과 임금만족을 검증하면서 기존 연구들에서 사용한 변수들의 검증에 그쳤으며 직무만족에 미칠 수 있는 더 많은 선행변수들을 제외시켰으며 종속변수 역시 직무만족에 국한함으로써 공정성지각이론의 전반적인 분야를 망라하지 못했다.

참고문헌

- 강철희(2001), 인사관리 공정성 : 사회복지 조직에의 함의, 한국사회복지행정학, 제5호 pp1~39
- 강현주·조상미(2010), 사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석, 한국사회복지행정학 12권 제 1호(통권 제 28호), pp. 301-335
- 고수정·주호진(2006), 공·사부분 사회복지전문인력의 직무만족 결정요인 분석, 한국지방정부학회 학술대회 논문집, Vol. 2006 No. 4
- 권지연(2000), 임금만족 결정요인에 관한 연구-비서직 종사자를 중심으로, 이화여자대학교 비서학 석사
- 김경희·정은주(2006), 사회복지관 일선사회복지사의 직무만족 결정변인에 관한 연구 - 서울지역 사회복지관 중심으로, 사회연구 통권 12호, pp 107 ~ 131
- 김명언·이현정(1992), “조직공정성” : 평가기준과 지각된 공정성 : 직무만족, 조직몰입, 직무몰입, 봉급만족과의 관계, 한국심리학회지 : 사회 제 6권 2호, p11-28
- 김병조(2010), 공공조직과 민간조직 종사자의 직무만족도 비교분석 : 한국노동패널 데이터를 중심으로 / 서울대학교 대학원 행정학 석사
- 김소정(2008), 사회복지근로자의 성이 직무만족에 영향을 미치는 경로, 사회복지정책, Vol. 35, 2008, 12, pp 87 ~ 110
- 김진식(2009), 사회복지담당공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-직무 스트레스의 매개효과를 중심으로, 동국대학교 사회복지학 석사
- 김효주(2005), 조직공정성이 임금만족에 미치는 영향에 관한 연구, 충남대학교 교육학 석사
- 김 환(2005), 임금의 공정성 지각과 조직지원인식의 직무몰입과 직무만족에 대한 직접효과검증 : 공정성 지각과 조직지원인식에 대한 위계

- 효과 검증을 중심으로, 서울대학교 경영학 석사
- 남선이·남선규(2006), 사회복지생활시설 종사자의 직무만족, 한국사회복지행정학, Vol.8 No.3 pp. 1-30
- 문영미(2007), 노인복지시설 최고 관리자의 리더십(leadership)이 종사자들의 임파워먼트(empowerment)와 직무만족에 미치는 영향, 한국노인복지학, Vol. 37, pp. 161-180
- 문영주(2007), 사회복지사의 조직몰입에 관한 연구: 조직공정성, 직무만족을 중심으로, 한국사회복지행정학 9권 제 1호(통권 제 19호), pp 53-81
- 민경호·조국행(2002), 공정성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구, 한국인사관리학회, 인사관리연구, 제 26권 3호
- 박하나(2009), 사회복지전담공무원의 burnout에 관한 연구- 지각된 감정노동경험의 매개효과를 중심으로, 서울대학교 행정학 석사
- 백승진(2003), 사회복지사의 사회적 보상에 관한 연구, 인천대학교 행정학 석사
- 서도원(2011), 공정성 지각이 임금만족과 조직몰입에 미치는 영향, 충북대학교 경영학 석사
- 신재원(2001), 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인에 관한 연구, 이화여자대학교 사회복지학 석사
- 안세길(2007), 호텔 종사원의 임금만족 및 인사공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 한국요리연구, 제 13권 4호, pp 151~ 163
- 오혜경(1981), 사회복지기관 종사자의 직무만족 실태 및 직무만족 요인 연구, 중앙대학교 사회개발대학원 석사
- 오혜경(1991), 사회복지종사자의 직무만족 실태 및 직무만족 요인연구, 성신여자대학교 사회과학연구소
- 이강덕(2006), 임금에 대한 공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 : 임금만족을 매개변수로, 명지대학교 경영학 석사
- 이경근·박성수(1999), 조직공정성과 임금만족간의 인과관계 : 절차적 공정성과 상호작용적 공정성, 분배적 공정성간의 관계와 역할을 중심

으로, 한국인사관리학회, 인사 · 조직연구, 제 7권 2호 pp191~229
이경근· 박성수(2001), 분배적 공정성과 절차적 공정성에 대한 지각이 임금만족에 미치는 영향 - 연공급제와 연봉제하에서의 효과를 중심으로, 한국인사관리학회, 인사 · 조직연구, 제 25권 2호 pp165~195
이광희· 이철기· 위규태· 이용희(2002), 공정성요인과 임금만족차원의 관계에 관한 연구, 중소기업연구, 제 24권 4호, pp307~331
이용운(2000), 임금만족 측정도구의 타당성평가 - KPSQ를 중심으로, 한국노사관계학회, 제 10권 1호, pp 85~103
이창진(2003), 공정성이 조직변화와 만족도에 미치는 영향, 서울대학교 석사
이호열(1999), 임금체계로의 연봉제에 대한 연구, 서울대학교 사회학석사
유대열(2009), 조직공정성과 직무만족간 관계 및 조절 변수에 관한 메타 분석, 성균관대학교, 심리학 석사
장재수(2005), 사회복지사의 직무만족에 관한 연구, 경운대학교 아동복지학 석사
전상원(2009), 사회복지사의 자기효능감과 직무만족에 관한 연구 - 경기도 사회복지사를 중심으로, 강남대학교 사회복지학 석사
정해인(2007), 교사가 지각하는 조직공정성과 직무만족의 관계분석, 서울대학교 교육학 석사
조국행(2007), 공정성과 조직몰입, 직무만족, 조직유효성, 한국학술정보
주상현· 최낙관· 김근식· 왕문석(2003), 사회복지시설종사자의 직무만족에 영향을 미치는 요인 연구, 한국 사회와 행정 연구, 제 14권 제 1호 pp 323 ~ 344
최낙범(2012), 조직공정성인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 경찰조직을 중심으로, 서울대학교 행정학 석사
최소연(2005), 사회복지사의 조직시민행동에 관한 연구 : 공정성, 상사실패, 조직냉소, 정서적 몰입의 관계를 중심으로, 이화여자대학교 사회복지학 박사
한동신(2000), 조직공정성이 조직구성원의 임금만족에 미치는 영향에 관

한 연구 -연봉제 적용 대상자를 중심으로, 전남대학교 경영학 석사
한승엽·홍광희(2005), 호텔종사원의 조직공정성 인지도가 직무만족과 조
직시민행동에 미치는 효과
황호영·최영균(2003), 조직공정성이 직무만족과 조직시민행동에 미치는
영향에 관한 연구 : 개인주의·집단주의 효과를 중심으로, 한국인적자
원개발연구학, vol 5, No. 1 p. 1~24

Adams J. S.(1965) Inequity in Social Exchange. in L. Berkowitz(Ed),
Advances in Experimental Social Psychology, vol.2, New York:
Academic Press, pp.267 - 299

Alderfer, B(1967), "Convergent Discriminant Validation of Satisfaction
and Desire Measures by Interview and Questionnaires", *Journal of
Applied Psychology* 51(6), 509-519

Alexander S. and Ruderman M. (1987), "The role of procedural and
distributive justice in Organizational Behavior, *Social Justice
Research*, vol. 1, 1987, pp.177-198

Baron, Reuben M.;Kenny, David A(1986), The moderator?mediator
variable distinction in social psychological research: Conceptual,
strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and
Social Psychology*, Vol 51(6), Dec 1986, 1173-1182.

Bies, R. J., & Shapiro D. L (1987), "Interactional Justice:Communica-
tion Criteria of Fairness In R. J. Lewick, B. H. Sheppard & M.
H.Bazerman(Eds) *Research in Negotiations in Organizations*,
Vol. 1, pp 43-55

Brockner, J and Wisenfeld and Martin(1995), Decision Frame, Procedu-
-ral justice and Survivor's Reactions to Job layoffs, organiza-tion-
al behavior and human decision processes, Vol, 63, No. 1, July
pp59-68

Dyer, L. D & Theriault R, (1976), The deterinants of pay satisfaction

- Journal of Applied Psychology* 61, pp596-604
- Folger, R and Konovsky M.(1989), Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decision, *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No1, p 115
- Gerald, Barber(1986), "Correlates of Satisfaction Among Human Service Workers" *Administration in Social Work* 10(1) : 25
- Greenberg (1986), Determinants of Perceived Fairness of Performance evaluations, *Journal of Psychology*, Vol, 71, p 340-342
- Greenberg, J(1990a) "Organizational Justice : Yesterday, Today and Tomorrow", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 16, pp 399-432
- Greenberg, J(1990c) "Employee theft as a reaction to underpayment inequity" *Journal of Applied Psychology*, Vol, 76, pp845-855
- Hackman, J. & Oldham, G. (1976), Motivation Through the Design of Work, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16
- Heneman, H.G (1985), Pay satisfaction, In K. M. Rowland & G.R. Ferris(Eds.), *Research in personnel ad Human Resource management*, vol. 3:115-139. Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Herzberg, F. Mausner B. and Synderman, B(1966), *The Motivation to work*, New York: Wiley, pp282-287
- House, R, J & Wigdor, L. A(1967), Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation : a review of the evidence and criticism, *Personal Psychology* 20, pp369-390
- Konovsky A. M, & Cropanzano R. (1991), " Percieved Fairness of Employee Drug testing as a predictor of Employee Attitudes and Job performance" *Journal of Applied Psychology*, Vol, 76, No 5, pp 698~707
- Locke , E.A. (1969) "What is job satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336

- McFarlin D. B and Sweeney, P. D(1992), “ Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal & Organizational Outcomes”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 3 (Aug., 1992), pp. 626-637
- Masterson, Suzanne S, Kyle Lewis, Barry M. Goldman, M. Susan Taylor (2000), Integrating Justice and Social Exchange : The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships, *Academy of Management Journal* 43, 738-748
- Moormanm R,H(1991) Relationship between organizational justice and organizational Citizenship behaviors, "Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, Vol, 76, pp 845-855
- Robinson, Tina L. Timonth P. Summers, Janis L. Miller, and Willian H, Hendrix (2000), " Using the group-value model to explain the role non-instrumental justice in distinguishing the effects of distributive and procedural justice" *Journal of Occupation and Organizational Psychology* 73, 511-518 UK. The British Psychological Society
- Tibaut J. and Walker.(1975), "Procedural Justice : a Psychological Analysis" Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Tremblay Michel, Bruno Sire, David B. Balkin (2000), The role of Organizational Justice in pay and Employee Benefit Satisfaction and Its effects on work Attitudes, *Group and Organization, Management* 25(3), September 2000, pp 269-290
- Welbourne T. M(1998), " Untangling Procedural and Distributive Justice Their relative Effects on Gainsharing Satisfaction *Group and Organization Management*" Vol. 23 No. 4 p. 325

<설 문 지>

안녕하십니까? 사회복지사 여러분!

먼저 바쁘신 가운데 시간을 내어 본 연구에 참여해 주신데 대해 진심으로 감사드립니다. 저는 서울대학교 사회복지학과 석사과정 수료생으로 이 설문지는 “조직공정성지각과 임금만족이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향”을 조사하기 위해 사회복지사분들의 귀중한 의견을 연구 자료로 사용하고자 작성된 것입니다.

귀하의 응답내용은 오직 이 연구의 목적으로만 이용될 것이며, 모든 것은 익명으로 처리될 것입니다. 특정 개인이나 기업의 특성은 결코 노출 되지 않도록 약속드리며, 그에 따른 어떠한 불이익도 없을 것입니다. (본 연구의 내용은 통계법 제 8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 통계 목적이외에는 절대로 사용되지 않습니다.)

사회복지사님의 도움에 깊이 감사드리며, 성의 있고 솔직한 답변을 부탁드립니다.

2012년 7월

서울대학교 대학원
(사회복지학 석사과정)

지도교수 : 이 봉 주

연구자 : 황 효 진

연 락 처 : 010-4321-0000

이 메 일 : rush110@naver.com

I. 다음은 귀하가 현재 속해 있는 조직에 대해 느끼는 조직공정성에 관한 내용입니다. 동의하시는 곳에 체크(√) 하여 주십시오.

	1	2	3	4	5
1. 맡고 있는 일의 책임에 비추어 볼 때, 나는 기관으로부터 공정한 보상을 받고 있다.					
2. 내가 쌓아온 경력이나 경험의 양에 비추어 볼 때, 공정한 보상을 받고 있다.					
3. 내가 받은 교육수준이나 훈련정도를 볼 때, 나는 공정한 보상을 받고 있다.					
4. 내가 업무에 기울이는 노력에 비추어 볼 때, 나는 공정한 보상을 받고 있다.					
5. 내가 달성한 업무의 성과에 비추어 볼 때, 나는 공정한 보상을 받고 있다.					
6. 내가 일 때문에 받는 스트레스나 긴장에 비추어 볼 때, 나는 공정한 보상을 받고 있다.					
7. 우리 기관은 적절하고 정확한 정보를 통해 나의 임금을 결정한다.					
8. 결정된 임금에 대한 의사결정 사항에 대해 이를 제기하는 것이 가능하다.					
9. 임금과 관련된 의사 결정과정에는 모든 당사자들의 의견이 반영된다.					
10. 임금의 결정은 일관된 기준에 따라 이루어진다.					
11. 우리 기관은 임금과 관련된 의사결정을 할 때 내가 가진 개인적 욕구를 고려한다.					
12. 우리 기관은 나의 임금과 임금 결정과정에 대한 적절한 피드백을 제공해준다.					
13. 필요한 경우, 나는 임금 결정에 대한 정확한 설명과 추가적인 정보를 요구할 수 있다.					
14. 나의 상사는 나의 관점을 배려한다.					
15. 나의 상사는 자신의 개인적인 편견을 억제할 수 있는 능력이 있다.					
16. 나의 상사는 의사결정을 하고 실행하는데 있어서 적시에 피드백을 제공한다.					
17. 나의 상사는 나에게 친절하고 호의적인 감정을 베푼다.					
18. 나의 상사는 직원으로서 나의 권리에 대해 관심을 가져준다.					
19. 나의 상사는 나에게 진실한 태도로 대한다.					

Ⅱ. 다음은 귀하가 받고 있는 임금에 대한 만족 정도를 측정하는 항목입니다. 귀하가 평소 느끼신 대로 해당란에 체크(✓)해 주십시오.

문 항	1	2	3	4	5
1. 내 임금의 전반적인 수준에 대해 만족한다.					
2. 나의 현행 임금에 대해 만족한다.					
3. 내가 받는 실 수령액에 대해 만족한다.					
4. 나의 현행 임금규모에 대해 만족한다.					
5. 나의 상사가 나의 임금결정에 갖는 영향력에 대해 만족한다.					
6. 과거에 받았던 임금 인상액에 대해 만족한다.					
7. 임금인상이 결정되는 방법에 대해 만족한다.					
8. 나의 가장 최근 임금인상에 대해 만족한다.					
9. 내가 받는 복리후생의 종류에 대해 만족한다.					
10. 복리후생의 금전적 가치에 대해 만족한다.					
11. 내가 받는 복리후생의 수에 대해 만족한다.					
12. 기관이 나의 복리후생에 지급하는 금액에 대해 만족한다.					
13. 직급(또는 직위)에 따른 임금차이에 대해 만족한다.					
14. 기관의 임금 정책의 일관성에 대해 만족한다.					
15. 기관이 임금관리하는 방법에 대해 만족한다.					
16. 기관에서 임금문제에 관하여 주는 정보에 대해 만족한다.					
17. 기관 내 다른 직무의 임금에 대해 만족한다.					
18. 기관 내 직무, 직급 들 간의 임금차이에 대해 만족한다.					

Ⅲ. 다음은 귀하의 업무에 대한 만족도를 측정하는 항목입니다. 평소 느끼신 대로 해당란에 체크(√)해 주십시오.

	1	2	3	4	5
1. 나는 내가 하고 있는 일에 대해 만족하고 있다.					
2. 나는 내가 가지고 있는 지식, 기술을 업무에 충분히 발휘하고 있다.					
3. 나는 내 일에 대해 어느 정도의 재량권을 가지고 있다.					
4. 내가 현재 수행하고 있는 직무는, 내가 원했던 직무와 잘 들어맞는다.					
5. 내가 하고 있는 일은 기관에서 상당히 중요한 일이라고 생각한다.					
6. 현재 나의 일은 장래에 전망이 있다고 생각한다.					

Ⅳ. 다음은 응답자를 분석 목적에 따라 분류하기 위한 항목입니다. 귀하께서 해당되는 번호에 체크(√)해 주십시오.

성 별	① 남자 ② 여자
연 령	① 25세 이하 ② 26~30세 ③ 31~35세 ④ 36~40세 ⑤ 41~45 ⑥ 45세 이상
근 무 기 간	① 1년 미만 ② 1~3년 미만 ③ 3~5년 미만 ④ 5~10년 미만 ⑤ 10~15년 미만 ⑥ 15년 이상
학 력	① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원이상
고 용 형 태	① 정규직 ② 비정규직
기관 종사자 수	() 명

※ 설문이 다 끝났습니다. 바쁘신 중에도 설문에 응해주신데 대하여 다시 한 번 감사드립니다. 귀하와 귀기관의 무궁한 발전을 기원합니다.

Abstract

Effects of organizational justice and pay satisfaction on job satisfaction of social workers

Hwang, Hyo Jin
Dept. of Social welfare
Graduate School of
Seoul National University

The Purpose of this study is to more clearly find out the influence over job satisfaction of social workers through concepts of 'organizational justice' and 'pay satisfaction'. In addition, it aims to subdivide pay satisfaction degree of monetary compensation and to investigate influence over job satisfaction so that it may seek various ways to improve treatment of social workers.

Main result of the study is summarized as follows;

First, organizational justice perceived by social workers was an average of 3.29 (on a 5 point scale), which was higher than normal. Among them, interactive justice was the highest at 3.46; procedural justice was 3.26; and, distributive justice was 3.16.

Second, according to the t-test and ANOVA analysis on

differences in variables depending on demographic characteristics of social workers, there were differences between organizational justice and pay satisfaction according to sex, age, service period, academic background, employment type and the number of employees at an institution.

Third, according to a regression analysis on the influence over job satisfaction by organizational justice with demographic characteristics of social workers as a control variable, distributive justice and interactive justice showed negative influence without significant impact. However, procedural justice showed statistically positive influence.

Fourth, according to a regression analysis on the influence over job satisfaction by pay satisfaction with demographic characteristics of social workers as a control variable, it was revealed that welfare and pay management, which was lower dimension of pay satisfaction, gave positive influence on .05 level of significance probability.

Fifth, an analysis was conducted on differences in the relative influence which organizational justice and pay satisfaction have over job satisfaction of social workers.

According to a multiple regression analysis on the influence over job satisfaction by organizational justice and pay satisfaction with demographic characteristics as a control variable, it was revealed that organizational justice did not have statistically significant influence while pay satisfaction with welfare and pay management had positive influence on .05 level of significance probability.

Therefore, with respect to relative influence over job satisfaction

of social workers, this study showed that influence made by variable of pay satisfaction was bigger than that of organizational justice. This means that it is necessary to closely investigate pay satisfaction of social workers later. Especially, it is required to confirm the effect of various indirect compensations to social workers including education or incentives rather than the pay level itself.

The meaning of this study lies in specific examination of influence over job satisfaction by organizational justice and pay satisfaction with demographic characteristics of social workers as a control variable. Especially, different from existing studies, diverse variables of demographic characteristics showed statistically significant differences in influence over respective variables of organizational justice, pay satisfaction, and job satisfaction. It would be necessary to perform more active verification on the differences according to various demographic characteristics of social workers and pay satisfaction in the future.

Main keywords : social worker's job satisfaction, organizational justice,
pay satisfaction, PSQ

Student Number : 2008-22657

VI