

수술실 간호사의 성과 평가에 대한 인식이 조직몰입 및 성과에 미치는 영향

강 경 희¹ · 박 성 애²

¹ 서울대학교 병원 수간호사, ² 서울대학교 간호대학 교수

Relationship between Perception for Appraisal of Perioperative Nurses and Performance and Organizational Commitment

Kang, Kyoung Hee¹ · Park, Sung Ae²

¹ Unit Manager, Department of Surgery, Seoul National University Hospital

² Professor, College of Nursing, Seoul National University

주요어

정확성, 공정성, 조직몰입, 성과

Key words

Accuracy, Justice, Organizational commitment, Performance

Correspondence

Kang, Kyoung Hee
Department of Surgery, Seoul National University Hospital
28 Yeongun-dong Choro-gu, Seoul 110-744, Korea.
Tel: 82-2-870-3018
E-mail: meredis@hanmail.net

투 고 일: 2011년 3월 15일
수 정 일: 2011년 3월 28일
심사완료일: 2011년 3월 28일

Abstract

Purpose: This study was an analysis of the relationship between perception for appraisal of staff nurses in operating rooms and performance and organizational commitment. **Method:** The survey was conducted with 176 staff nurses in operating rooms in 2 hospitals in Seoul. Data were analyzed using frequency, one-way ANOVA, Pearson correlation analysis, and stepwise multiple regression. **Result:** 1. Perception for appraisal including accuracy and justice was significantly related to organizational commitment ($r=.496$, $P=.000$). Perception for appraisal including accuracy and justice was slightly related to performance ($r=.220$, $P=.003$). 2. In order to determine the percentage of the variance of performance and organizational commitment that could be predicted by perception for appraisal, perception for appraisal was entered in the regression equation. Accuracy accounted for 25% of the variance in the organizational commitment. To determine the percentage of the variance of performance that could be predicted by perception for appraisal and organizational commitment, the perception for appraisal and organizational commitment were entered in the regression equation. Organizational commitment accounted for 21% of the variance in the performance. Consequently accuracy predicted organizational commitment. Organizational commitment predicted performance. **Conclusions:** Findings indicate the need to increase accuracy of performance appraisal to promote organizational commitment and performance in perioperative nurses.

서 론

1. 연구의 필요성

현대 조직은 운영의 효율성을 높이고 경쟁력을 강화하기 위해서 연공서열형 인사관리 체제로부터 개인의 능력과 성과를 강조하는 인사관리체제를 지향하고 있다. 최근 기업에서는 인사평가

에 기업의 전략이나 문화를 반영하는 요소를 포함하여, 성과평가를 통해 직원을 개발하고, 동기 부여와 근로 의욕증진, 조직개발을 이루고, 궁극적으로 조직의 목적을 달성하고자 한다(Kim & Lee, 2002; Cho, 2008). 이러한 성과평가에 대한 구성원의 인식은 평가시스템에 대한 수용도, 직무수행노력, 조직전반에 대한 반응에 영향을 미치므로 평가시스템의 목적적합성과 정확성, 그리고 미래지향성등과 함께 인사고과시스템의 유효성을 결정하는 또 다른 하나의 핵심변수로 작용하게 된다(Kim, 2008; Kim, 1998; Kim & Lee, 2002).

평가란 인간이 보다 나은 상태로의 변화를 위한 동경과 신념을 가지고 무엇인가 가치창조의 활동을 할 때 필연적으로 뒤따르는 비판적 사고과정이며, 진보적, 상향적, 가치증가의 변화를 측정하고 분석하는 과정이다(Shin, 1996). 인사평가의 목적과 방법이 과거의 실적에 따라서 종업원의 서열이나 우열을 비교하기 위한 전통적인 관점적 태도에서 종업원의 능력개발과 향상을 시켜서 구성원의 자아발전을 통한 기업의 성과를 달성하고자 하는 점에서 성과평가(Performance Appraisal)라는 용어를 사용한다(Choi, 1983). 간호 분야에서는 인사고과에 관한 논문을 분석한 결과 90년대부터 점차 performance appraisal로 통일되어 가는 데 이는 근대적 인사고과가 구성원의 능력차원을 넘어 성과가 조직의 목표에 얼마만큼 적절한 지를 측정하려는 추세를 반영한 것으로 보인다(Jang, Kim, Kim, & Chung, 2005). 즉 인사고과는 단순히 조직구성원의 능력과 성과를 평가하는 것에 그치는 것이 아니라, 구성원에게 자신의 성과 수준에 대한 피드백을 제공하고 앞으로 보다 향상된 업무성과를 얻도록 도와주는 과정인 것이다(Park, 1997).

정확성 지각과 공정성 지각은 성과평가에 대한 유효성의 지표가 되며, 조직관리의 실무에 적용가능하다. Kim(1998)의 연구에서는 구성원이 평가에 대하여 공정성과 정확성을 인식할수록 평가시스템을 수용하여 평가결과에 만족하고, 조직몰입이 높아지며, 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 성과평가에 대한 인식 및 개인의 특성, 외부 환경에 대한 태도가 직무수행 노력과 성과에 영향을 미치고, 특히 성과가 보상결정에 중요하게 작용한다고 인식할수록 직무수행 노력이 증가하는 것으로 나타났다(Kim, 2008). 조직성과와 관련해서는 조직구성원의 성과평가의 공정성에 대한 지각이 성과평가의 수용성을 통해 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Kim, 2010).

간호 분야에서 성과평가에 대한 인식은 공정성지각의 개념으로 관련변수와의 관계가 연구되었다. 조직공정성은 조직몰입과 상관관계가 있고(Kim & Park, 2006), 보상공정성과 성과와의 관계에서는 보상공정성이 성과에 대한 매개변수로 작용하여 성과를 높이는 데 중요한 것으로 나타났다(Park & Park, 2009). 이직

에 대해서는 보상공정성이 조직몰입에 영향을 미쳐 이직을 감소시킨 것으로 보고 되었다(Curry, Wakefield, Price, Muller, & McCloskey, 1985).

또한, 성과평가시스템과 관련해서는 임상 등급 제도와 같은 성과 평가 시스템의 적용이 수술실 간호사의 조직몰입과 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Yoon, 2010). 즉, 인사평가시스템은 조직몰입과 직간접적으로 관련되어있어, 인사고과제도에 대한 신뢰도, 고과결과에 대한 수용도, 공정성 지각 등의 태도는 구성원의 조직몰입에 영향을 미치는 원인변수가 될 수 있겠다(Kim & Lee, 2002). 이상에서 구성원들이 지각하는 성과평가의 정확성과 공정성이 성과평가에 대한 인식을 결정하는 중요한 변수임을 확인할 수 있다.

조직의 목표 달성과 관련되어 주요한 요인으로 조직몰입이 있다. 조직몰입은 결근율, 유효성, 자발적인 조직행위와 관련되고(O'Reilly & Chatman, 1986), 고용인의 재직에 대한 예측변수요(Curry, Wakefield, Price, Mueller, & McCloskey, 1985), 구성원의 이직의도와 직무만족의 강력한 예측 변수이며(Leong, Funnham, & Cooper, 1996; Lee, 2009), 조직유효성의 지표(Kim & Park, 2006)이다. 조직몰입이 높을수록 조직성과가 높으며(Jung, 2006; Park & Park, 2008), 조직몰입은 회귀모델에서 직무만족보다 조직성과에 대한 예측력이 높은 것으로 나타났다(Lee et al., 2009). 또한, 평가에 대한 태도와 성과와의 관계에서, 구성원의 평가제도에 대한 인식도나 수용성은 조직의 성과에 직접적인 효과를 미치지 않고, 조직몰입을 통해서만 간접적으로 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Cho, 2008). 이상에서, 조직 몰입은 광범위한 조직행위를 이해하는데 유용한 구조이고, 구성원이 조직에 계속 남고자 하는 의도로서 구성원의 재직의도, 이직, 직무만족에 직접적인 영향을 미치며, 조직의 가치를 내재화한 자발적 참여행위는 조직의 유효성과 성과에 중요한 변수임을 알 수 있다.

요약하면, 성과평가에 대한 구성원의 인식은 평가에 대한 수용도, 직무수행도, 조직전반에 대한 반응에 영향을 미치므로 구성원의 업무성과 향상을 목적으로 하는 평가시스템의 유효성을 결정하는 핵심변수이고, 구성원의 조직몰입에도 영향을 미치는 원인변수가 될 수 있다. 조직몰입은 조직유효성과 성과의 주요 변수로, 조직의 성과 향상과 목표달성에 중요한 요인으로 평가 받고 있으며, 구성원의 평가에 대한 인식과 성과와의 매개변수임을 알 수 있다.

최근 급격한 의료 환경의 변화와 의료기관간의 경쟁의 가속화는 병원조직의 효율성을 높이고 경쟁력을 강화할 것을 요구하고 있다. 간호업무의 성과관리는 병원의 업무효율성 및 생산성과 직결되므로, 상위 목표와 연계되어 병원조직의 목표달성에 기여하여야 할 것이다. 수술실은 고가의 최첨단 장비와 로봇수술 장

비의 도입으로 고액의 투자가 이루어진 만큼 생산성과 수익성 지표로 직접적으로 평가되고 있다. 인력의 측면에서는 수술실은 단일집단 내에 타 간호단위보다 월등하게 많은 수의 간호사가 공통의 목적을 가지고 근무하므로 간호생산성이 강조되는 업무 단위라 할 수 있다. 그러므로 수술실 간호사의 직무수행도와 성과달성은 병원조직의 수익 창출과 목표달성에 직접적인 관련이 있다 하겠다. 그러나 국내 문헌에서 수술실 간호사의 성과평가에 대한 인식, 성과, 조직몰입에 대한 직접적인 관계를 다룬 논문은 거의 없다. 이에 본 연구에서는 수술실 간호사의 성과평가에 대한 인식을 확인하고, 간호사의 성과 및 조직몰입과의 관계를 규명함으로써 미래지향적인 성과측정과 관리를 위한 전략에 도움이 되고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 수술실 간호사의 성과평가에 대한 인식이 간호사의 성과 및 조직몰입에 미치는 효과를 파악하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 수술실 간호사의 성과평가에 대한 인식을 파악한다.
- 2) 수술실간호사의 성과평가에 대한 인식과 성과와의 상관관계를 파악한다.
- 3) 수술실간호사의 성과평가에 대한 인식과 조직몰입과의 상관관계를 파악한다.
- 4) 수술실간호사의 성과평가에 대한 인식과 성과 및 조직몰입과의 상관관계를 파악한다.

3. 용어 정의

1) 성과평가에 대한 인식

성과 평가란 조직 또는 개인의 기대가 충족되고 성과 목표가 달성된 정도를 평가하는 시스템(Nam, Park, & Ryu, 1999)으로, 성과평가에 대한 인식은 인사평가 시스템에 대한 수술실 간호사의 지각 정도를 Kim(1998)이 개발한 도구를 사용하여 측정할 값을 말한다.

2) 성과

성과란 조직의 목표달성에 기여하는 바람직한 결과와 업무를 수행하는 것과 관련된 성취과정을 의미하여(Cho, 2008), 본 연구에서는 Lee(2003)가 개발한 도구를 이용하여 수술실 간호사의 업무수행정도를 자가 측정할 점수를 의미한다.

3) 조직몰입

개인의 조직에 대한 동일시(identification) 또는 관련(involverment)의 상대적인 정도를 나타내며, 조직의 목적과 가치에 대한 강한 신념과 수용, 조직을 위하여 노력하려는 의지, 조직의 멤버십을 유지하려는 강한 의지로 구성된다. 본 연구에서는 Porter 등(1979)이 개발한 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire)를 번역하여 5점 척도로 조정하여 사용한 김계정(1986)의 조직 몰입 설문 총 15문항을 사용하여 측정할 값을 말한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 수술실 간호사의 성과평가에 대한 인식과 성과 및 조직몰입과의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 임의표출에 의하여 서울시내에 소재하는 2개의 3차 의료기관의 수술실에 재직 중인 수술실 간호사를 대상으로 하였다.

3. 연구 도구

1) 성과평가에 대한 인식

본 연구에서는 Kim(1998)의 연구에서 사용한 도구를 일부 수정한 도구를 사용하였다. 정확성요인 6항목, 공정성 요인 4항목, 만족도 요인 3항목으로 구성되어 총 13개의 항목으로 구성되었다. 5점 척도로 점수가 높을수록 성과평가가 공정하고 정확하다고 인식함을 의미한다. Kim(1998)의 연구에서도구의 신뢰도(Cronbach's alpha)는 정확성 요인이 .69, 공정성 요인이 .75, 만족도 요인이 .79였다. 본 연구에서 신뢰도(Cronbach's alpha)는 .94였다.

2) 성과

본 연구에서는 Lee(2003)가 개발한 수술실 간호업무 성과 평가 도구를 사용하였다. 능력과 태도로 대분류되고, 능력영역에서는 전문성, 업무수행능력, 개선탈의력의 세 가지 중분류 영역으로 구성되었으며, 각 영역에 해당하는 21개 항목으로 구성되었다. 태도 영역에서는 간호윤리, 근무자세, 협조성, 정보공유, 물자절약, 친절봉사의 6개 영역으로 구성되었다. 총 9개 영역아래 30개 문항으로 구성되었으며, 7점 척도로 점수가 높을수록 성과가 높은 것을 의미한다. Lee(2003)의 연구에서 신뢰도(Cronbach's

alpha)는 .96 이었다. 본 연구에서 신뢰도(Cronbach's alpha)는 .97 이었다

3) 조직몰입

본 연구에서는 Porter 등(1979)이 개발한 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire)를 번역하여 5점 척도로 조정하여 사용한 Kim(1986)의 조직 몰입 설문 총 15문항을 사용하였으며, 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다. Kang(2000)의 연구에서 도구의 신뢰도(Cronbach's alpha)는 .85 이었다. 본 연구에서는 .86이었다.

4. 자료 수집기간 및 방법

본 연구는 2개 종합병원의 수술실 간호사들을 대상으로 연구 참여에 대한 동의를 얻고 설문조사를 시행하였다. 2011년 1월 13일부터 2월 11일까지 진행된 설문조사에서 A병원 90부, B병원 110부를 배포하였고, 설문지 200부 중 186부(93%)를 회수하였는데 이 중 불성실한 응답으로 보이는 10부를 제외하고 총 176부를 분석하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며 구체적인 분석은 다음과 같다.

- 1) 수술실 간호사의 일반적 특성을 정리하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)을 하였다.
- 2) 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 성과평가에 대한 인식, 성과, 조직몰입의 차이를 파악하기 위해 분산분석(ANOVA)과 Scheffe test를 이용하였다.
- 3) 수술실 간호사의 성과평가에 대한 인식과 성과 및 조직몰입과의 관계를 살펴보기 위하여 피어슨 상관 관계분석(Pearson's Correlation analysis)과 다중회귀분석(Stepwise multiple regression)을 이용하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자들은 전체 176명을 대상으로 하였으며, A병원이 82명, B병원이 94명이었다. 대상자들의 인구학적 특성은 <Table 1>과 같다.

연령분포를 보면 만25~29세가 32.4%로 가장 많고, 35세 이상

이 30.1%, 30~34세가 26.7%, 20~24세가 10.8%를 차지하고 있다. 성별은 여자가 99.4%, 남자가 0.6%였다. 학력별로는 대졸이 81.7%, 전문대졸이 12.6%, 대학원 이상이 5.7%이었고, 미혼이 53.4%, 기혼이 46.6%이었다. 근무 연수별로는 5년 미만이 35.8%, 10년 이상이 35.2%, 5~10년 미만이 29.0%이었고, 현 병동에서의 근무 연수는 5년 미만이 42%, 10년 이상이 30.7%, 5~10년 미만이 27.3%이었다<Table 1>.

<Table 1> Personal characteristics of the participants (N=176)

Characteristics	Category	f	%
Age in years	20~24	19	10.8
	25~29	57	32.4
	30~34	47	26.7
	Over 35	53	30.1
Gender	Male	1	.6
	Female	175	99.4
Educational level	3 year college	22	12.6
	Bachelor	143	81.7
	Graduate school	10	5.7
Marital status	Married	82	46.6
	Single	94	53.4
Career length in years	Less than 1	11	6.3
	Over 1 but under 2	15	8.5
	Over 2 but under 3	12	6.8
	Over 3 but under 5	25	14.2
	Over 5 but under 10	51	29.0
	More than 10	62	35.2
OR career length in years	Less than 1	14	8.0
	Over 1 but under 2	19	10.8
	Over 2 but under 3	14	8.0
	Over 3 but under 5	27	15.3
	Over 5 but under 10	48	27.3
	More than 10	54	30.7
Total		176	100

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 성과평가에 대한 인식, 조직몰입, 성과의 차이의 분석

대상자의 일반적 특성에 따른 성과평가에 대한 인식, 성과, 조직몰입 등 변수의 차이를 분석한 결과는 다음 <Table 2>와 같다. 대상자의 연령, 결혼상태, 학력, 현 직장근속연수, 현 부서근속연수 등에 따른 성과의 차이가 유의하게 나타났다. 사후분석에서 연령이 20~24세 군보다 25~29세군이 더 높고, 30세 이상인 군이 25~29세군보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 학력에서는 대학원졸 군이 학사와 전문대졸군보다 높은 것으로 나타났다. 근무경력에서는 10년 이상 군에서 유의하게 높은 것으로 나타났다<Table 2>.

(Table 2) Differences of perception for appraisal and performance and organizational commitment according to the personal characteristics (N=176)

Characteristics		Perception for appraisal		Performance		Organizational commitment		
기준	범위	M	SD	M	SD	Scheffe	M	SD
Age in years	20~24 ^a	3.15	.46	4.94	.66		3.28	.42
	25~29 ^b	3.08	.49	5.38	.73	a<b	3.24	.45
	30~34 ^c	3.05	.55	5.92	.61	b<c,d	3.37	.52
	Over 35 ^d	3.02	.51	6.06	.63		3.39	.41
	F	298		19.74**			1.27	
Educational level	Diploma ^a	2.91	.44	5.71	.73		3.15	.47
	Bachelor ^b	3.09	.50	5.64	.77	a<c	3.34	.45
	Master's ^c degree	3.08	.68	6.27	.51		3.43	.47
	F	1.18		3.30*			2.00	
Marital status	Married	3.00	.47	6.01		.62	3.35	.44
	Single	3.11	.53	5.39		.76	3.30	.47
	t	2.01		34.59**			.60	
Career length in years	Less than 1 ^a	2.94	.42	5.02	.79		3.27	.40
	1-under 2 ^b	3.21	.56	5.05	.768	a,b<c,d	3.23	.45
	2-under 3 ^c	3.15	.17	5.33	.54		3.12	.38
	3-under 5 ^d	3.13	.55	5.23	.82	a,b<f	3.19	.49
	5-under 10 ^e	3.01	.54	5.78	.54		3.36	.45
	More than 10 ^f	3.04	.51	6.12	.62		3.41	.47
F	.657		14.09**			1.28		
OR Career length in years	Less than 1 ^a	2.86	.45	5.12	.82		3.25	.41
	1-under 2 ^b	3.26	.44	5.23	.81	a,b<c,d	3.21	.41
	2-3under ^c	3.13	.44	5.29	.54		3.16	.41
	3-5under ^d	3.07	.48	5.20	.81	a,b<f	3.23	.45
	5-under 10 ^e	3.04	.53	5.87	.56		3.36	.50
	More than 10 ^f	3.04	.54	6.14	.55		3.43	.45
F	1.17		13.66**			1.43		

* < .05, ** < .001

3. 성과평가에 대한 인식, 조직몰입, 성과에 대한 상관관계 분석

수술실 간호사의 성과평가에 대한 인식, 성과, 조직몰입 변수들 간의 상관관계 분석(Pearson's Correlation)결과, 성과평가에 대한 인식과 성과(r=.220, P=.003), 조직몰입(r=.496, P=.000) 변수들의 상관관계는 유의하게 나타났다(Table 3).

평가에 대한 하부요인과 성과, 조직몰입과의 관계를 살펴보았다. 평가에 대한 인식의 하부요인 중 (Table 3)에서 보는 바와 같이 평가의 정확성은 성과와 다른 요인보다 높은 상관관계를 보였고(r=.228, P=.002), 조직몰입과도 비교적 높은 상관관계를 보였다(r=.498, P=.000). 평가의 공정성은 성과와 비교적 낮은 상관관계를 보였고(r=.175, P=.020), 평가에 대한 만족요인은 성과와 유의한 상관관계를 보였다(r=.207, P=.006). 조직몰입과의

(Table 3) Correlation among the subfactors of perception for appraisal and performance and organizational commitment (N=176)

	Perception for appraisal	Accuracy	Justice	Satisfaction with results	Performance	Organizational commitment
Perception for appraisal	1					
Accuracy	.961(**)	1				
Justice	.942(**)	.861(**)	1			
Satisfaction with results	.891(**)	.783(**)	.773(**)	1		
Performance	.220(**)	.228(**)	.175(*)	.207(**)	1	
Organizational commitment	.496(**)	.498(**)	.441(**)	.437(**)	.460(**)	1

* < .05, ** < .01

관계에서는 평가의 공정성은 중정도의 상관관계를 보였고 ($r=.441, P=.000$), 평가에 대한 만족요인도 중정도의 상관관계를 보였다($r=.437, P=.000$). 성과와 조직몰입은 중정도의 유의한 상관관계를 보였다($r=.460, P=.000$).

4. 성과, 조직몰입에 대한 영향 요인 분석

성과평가에 대한 인식이 조직몰입과 성과에 미치는 영향을 파악하기 위하여 성과평가에 대한 인식의 하부요인인 정확성요인, 공정성 요인, 만족도 요인을 독립변수로 하고, 조직몰입과 성과를 종속변수로 하여 다중회귀분석(Stepwise multiple regression)을 시행한 결과는 다음 (Table 4)와 같다. 성과평가에 대한 인식의 하부 요인 중 정확성 요인이 조직몰입을 24.8% 설명하고, 조직몰입은 성과를 21.2% 설명하는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 성과평가에 대한 인식과 변수와의 상관관계를 다룬 연구로서, 수술실 간호사의 성과에 대한 인식과 성과 및 조직몰입과의 관계를 중심으로 논의하고자 한다.

수술실 간호사의 성과평가에 대한 인식은 정확성에 대한 인식이 공정성보다 높았으며, 중정도의 만족도를 보이는 것으로 나타났다. 간호사의 성과 평가에 대한 인식의 하부요인 중 공정성 3.05점은 Kim과 Park(2006)이 보고한 2.76점, Park과 Park(2009)이 보고한 2.64점 보다 상대적으로 높았다. 선행문헌에서 평가 시스템에 대한 지각은 공정성 지각의 개념으로 연구되었다. 공정성의 개념은 1980년대 후반부터 조직공정성의 개념으로 확대되어 다루어지게 되었고, 분배 공정성과 절차 공정성으로 분리되어 논의되어 왔다(Kim & Park, 2006; Kim, 2005; Kim, 2010; Im, 2008). 절차공정성은 인사평가의 과정과 관련되고, 분배공정성은 평가의 결과로 임금, 승진, 보상과 관련된다. 성과평가에 대한 인식은 공정성 지각을 중심으로 주요 관련 변수와의 관계에 대한 연구가 주로 이루어졌고, 평가의 정확성과 관련하여 분석한 연구는 거의 없어 비교가 어려웠다.

성과는 대상자의 연령, 학력, 결혼, 근무경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 이는 Park과 Park(2008)의 연구와 유사하다. 20~24세군에서 제일 낮았으며, 연령이 높을수록 근속

연수가 길수록 높게 나타나 Kim(2004)의 연구와 일치한다. 이는 경력이 많을수록 수술실 간호사의 역할을 지각하고 환자문제를 이해하고 해결하여 직무에 대한 흥미 및 조직에 대한 사명감이 증가된 것으로 해석된다. 학력에서는 대학원졸 군이 전문대학졸 군과 4년제 대학졸 군에 비해 유의하게 높게 나타났으나, 4년제 대학졸 군이 전문대졸 군보다 성과점수가 낮은 것은 4년제 대학졸 군이 전문대졸 군보다 조직성과가 높게 나타난 Lee 등(2009)의 연구와 상이하다. 성과는 7점 만점에 평균 5.68점으로 Park과 Park(2008)의 간호업무수행정도 점수 3.57과 비교하면 5점 척도로서 본 논문의 7점 척도와 척도는 다르나, 7점으로 환산하여 비교할 경우 본 논문의 성과점수가 높다. 수술실 간호사군이 5점 척도에 3.24로 일반병동 간호사군에 비해 유의하게 낮은 것으로 설명된 Lee 등(2009)의 연구결과는 본 연구결과와 차이가 있다. 이러한 결과는 성과측정도구가 수술간호업무의 특수성을 반영하지 못하여 성과측정의 타당성이 저하된 것에 기인한 것으로 사료된다.

수술실 간호사의 조직몰입 정도는 3.32점으로 Kim과 Park(2006)의 연구에서 나타난 3.30점과 비슷하고, Park과 Park(2008)의 3.25점, Park과 Park(2009)의 3.02점, Kim(2004)의 2.88보다 높다. 조직몰입은 전문대졸 군이 다른 군에 비해 낮았으며, 근속연수가 10년 이상인 군에서 높은 것으로 나타났으나, 유의한 차이는 없었다. 2~3년 미만의 간호사의 조직몰입이 가장 낮고, 3~5년 미만의 간호사의 조직몰입이 낮은 것은 Yoon(2010)의 연구와 유사하다. 근속연수가 길고, 연령이 많을수록 조직몰입이 높은 점은 Kim과 Park(2006)의 연구와 일치한다. 근속연수가 길수록 책임간호사와 같은 직위에서 수술에 중요한 업무를 수행할 기회가 높으므로, 조직의 핵심에 접근할 수 있는 기회가 많아 조직몰입이 높다는 Park(1997)의 연구결과를 고려할 수 있겠다.

성과평가에 대한 인식과 성과는 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.220, P=.003$). 세부적으로 보면, 평가의 정확성($r=.228, P=.002$), 평가의 공정성($r=.175, P=.020$), 평가에 대한 만족도($r=.207, P=.006$)는 성과와 유의한 상관관계를 보였다. 이는 수술실간호사에 대한 특성화된 평가도구의 적용이 동료에 대한 신뢰와 만족도를 증가시킨 것으로 보고한 Mathews(2000)의 연구를 지지한다. 즉, 성과를 정확하고 공정하게 평가한다고 인식하고 성과평가에 만족할수록, 책임감 있는 직무태도와 높은

(Table 4) Factors influencing performance and organizational commitment

(N=176)

Independent variable	Dependent variable	β	R^2	F	p
Accuracy	Organizational commitment	.498	.248	57.350	.000
Accuracy	Performance	.228	.052	9.559	.002
Organizational commitment	Performance	.767	.212	46.722	.000

전문성을 가지고 업무에 임하여, 성과달성을 높일 수 있을 것 보인다. 그러므로, 간호 관리자는 성과를 정확하게 정의하고 객관적으로 측정 가능하게 하여, 성과 수준의 차별성을 규명할 수 있도록 노력하여야겠다. 선행문헌에서 성과평가에 대한 인식과 성과를 연구함에 있어 성과를 조직몰입, 직무만족으로 정의하고, 평가공정성과 성과(Kim, 2010; Park & Park, 2009), 또는 조직유효성(Im, 2008)과의 관계를 연구한 문헌은 있으나, 구성원이 조직의 목표달성에 기여하는 업무 수행과 관련하여 목표수행 정도를 측정하는 직접적인 성과와의 관계를 연구한 문헌은 드물었다. 성과 평가에 대한 정확성 지각이 성과와 긍정적인 관계를 보이는 것으로 나타났으나, 선행연구에서 평가의 정확성과 공정성 지각과 성과와의 관계를 분석한 문헌이 거의 없어 비교가 어려우므로, 이들 변수간의 관련성을 확인하기 위하여 반복연구가 필요하다. 구성원이 성과평가에 대한 정확성과 공정성을 분명하게 인식하지 못한다면, 성과평가에 대한 수용성이 감소되어, 성과 평가를 통한 조직목표 달성을 기대하기 어려울 것이므로, 구성원이 성과를 정확하고 공정하게 평가받겠다고 인식하는 것은 중요한 것으로 생각된다.

성과평가에 대한 인식과 조직몰입은 비교적 높은 상관관계를 보였다($r=.496, P=.000$). 이는 구성원의 정확성 지각과 공정성지각이 높아질수록 조직몰입이 높게 나타났다고 보고한 Kim(1998)의 연구와 일치하고, 구성원이 체계적으로 성과와 보상의 연계성이 이루어지고 있는가를 지각함으로써 직무수행노력 동기가 유발되며 호의적인 직무태도가 형성된다는 Kim(2008)의 연구결과와 부합한다. 또한 공정성지각이 조직몰입과 높은 상관관계를 보이므로, 성과에 대한 정확한 평가를 실시하고 이에 따른 공정한 분배가 이루어지도록 효과적인 평가시스템의 설계를 제안한 연구(Park, 2007; Kim & Park, 2006)와 일치한다. 세부적으로 살펴보면, 평가의 정확성($r=.498, P=.000$), 평가의 공정성($r=.441, P=.000$), 평가에 대한 만족도 요인($r=.437, P=.000$)은 조직몰입과 유의한 정의 상관관계를 보였다. 즉, 수술실 간호사가 성과에 대하여 정확하고 공정하게 평가받고, 평가결과에 만족할 때 조직몰입이 증가한다고 할 수 있겠다. 이는 수술실 간호사의 성과에 대한 CLS(임상등급제도)의 적용이 직무만족과 조직몰입에 유의한 변수로 나타난 Yoon(2010)의 연구결과를 지지한다. 즉 보상이나 의사결정의 절차나 과정에 대해 공정하게 인식할수록, 임금, 승진, 조직 내에서의 인정 등의 결과물에 대해 직원이 공정하게 인식할수록 자신의 직무에 대해 호의적인 태도를 보이며, 조직에 헌신하려는 태도를 가지게 되는 것으로 볼 수 있다(Park & Park, 2009). 성과평가에 대한 인식과 조직몰입과의 관계를 분석한 선행문헌을 살펴보면, 분배 공정성과 절차 공정성으로 분리되어 연구되었다. Im(2008)은 절차공정성은 직무만족

과 관련되었으며, 분배공정성은 조직몰입과 관계가 있는 것으로 보고하였다. 이와 유사한 결과로 Jo(2008)는 성과평가의 공정성은 조직몰입과 상관관계가 있고, 분배공정성이 조직몰입과 더 높은 상관관계가 있음을 보고하였다. Kim(2005)의 연구에서는 평가의 공정성이 동기유발에만 영향을 미치고 조직몰입에 영향을 미치지 않고, 성과주의 보상체계가 종업원들의 동기유발과 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이상의 연구를 통해, 성과평가와 보상의 개념이 연계될 경우, 성과평가와 조직몰입이 좀 더 상관관계가 있는 것을 유추할 수 있다. 이것은 직원에 대한 정확한 평가가 이루어지고, 평가결과와 보상이 공정하게 연계되는 성과평가보상시스템을 개발하는 것이 필요함을 시사하는 것이라 하겠다.

성과와 조직몰입은 유의한 정의 상관관계를 보였다($r=.460, P=.000$), 이는 간호사의 조직몰입이 높을수록 간호업무수행정도가 높다는 Park과 Park(2008)의 연구와 일치한다. 수술실 간호사의 조직몰입과 수술간호 업무수행 정도가 낮은 상관관계($r=.116, P=.042$)를 보인 Kim(2004)의 연구와는 차이가 있다. Kim(2004)은 조직몰입과 수술간호업무수행정도가 낮은 상관관계가 보인 것은 수술실간호사의 업무에 관한 권한과 자율성이 낮은 것으로 그 원인을 설명하였다. 그러나 이러한 차이는 최근 의료 환경의 변화에 따라 수술실 간호사에게 수술에 대한 고도의 전문성과 함께 첨단장비 및 기구의 관리와 책임, 판단력, 의사결정능력에 대한 요구도가 높아짐에 따라 직무와 역할 특성, 수술간호 조직의 전반적 특성이 변화된 것에 기인한 것으로 보여진다. Kim(2004)의 분석과 같이 수술실 간호사의 자율성과 업무에 대한 권한이 의료 환경의 변화에 따라 증가된 것으로 설명할 수 있겠다.

성과평가에 대한 인식이 조직몰입과 성과에 미치는 영향을 확인한 결과, 성과평가에 대한 인식 중 정확성 요인이 조직몰입을 24.8% 설명하였으며, 조직몰입이 성과를 21.2% 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성과를 높이기 위해서는 조직몰입에 중점을 두는 것이 필요하다는 Cho(2008)의 연구와 유사하였다. 즉 구성원이 성과를 정확하게 평가하고 있다고 인식할수록 조직몰입을 높여지고, 조직몰입이 높을수록 성과가 높아진다고 볼 수 있겠다. 그러므로 간호 관리자는 수술실 간호사들이 성과평가에 대한 정확성을 인식하고, 수술실의 비전과 목표달성을 위해 적극적으로 직무에 임하도록, 수술실의 방침과 업무절차를 확립하며, 신뢰와 협조의 조직풍토를 조성할 필요가 있겠다. 또한 Yoon(2010)의 연구에서 내부마케팅이 조직몰입에 가장 높은 영향을 미치는 요인으로 보고하였는데, 직원을 내부고객으로 대하고, 의사결정에 수술실 간호사의 의견을 반영하는 의사소통과 정보공유의 기회를 제공하며, 전문직적 성장을 지원하는 적극적

인 내부마케팅 전략으로 조직몰입을 증대시킬 필요가 있겠다.

본 연구는 조직구성원의 성과평가에 대한 인식수준을 파악하여 성과평가에 대한 문제점 및 개선방안을 도출하고자 하였다. 결론적으로 수술실간호사가 성과평가가 정확하고 공정하다고 인식할수록, 조직몰입도가 높았고, 주관적인 성과점수가 높은 것을 확인할 수 있었다. 본 연구는 수술실간호사를 대상으로 성과평가의 정확성과 공정성 지각정도를 측정하였고, 조직몰입 및 성과와의 관련성을 확인하였으며, 간호사의 조직몰입과 성과를 높이기 위해서 성과평가에 대한 인식을 향상시키는 방안을 제시하였는데 그 의미가 있다.

결론 및 제언

최근 급변하는 의료 환경은 수술실 간호사에게 과거와는 다른 업무수행을 필요로 하고 있고, 성과의 가시화를 요구하고 있다. 정확하고 공정한 성과평가를 통하여 수술실 간호사들이 급변하는 의료 환경이 요구하는 역할을 수용하고, 책임을 다하여 조직의 목표달성에 기여함을 보일 수 있어야겠다.

성과평가는 조직구성원의 업무와 상위조직의 사명을 연결시켜 전체조직의 목표달성을 지원하고, 모든 구성원의 높은 성과는 조직의 성공에 기여하게 된다. 그러므로 간호 관리자가 수술실 간호사의 성과를 정확하게 반영하는 성과평가 도구 및 체계를 개발하고, 개인의 성과를 공정하게 보상하기위해, 성과평가를 보상체계와 연계시키는 성과평가보상체계를 개발하는 것이 조직의 목표달성에 기여할 것으로 사료된다.

이상의 연구결과를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 평가 시스템의 특성은 성과평가에 대한 인식에 영향을 미칠 것으로 생각되나, 본 연구에서는 평가시스템의 반영이 없이 이루어진바, 향후 연구에서는 평가시스템의 특성과 성과평가에 대한 인식을 연계한 연구가 필요하다.
2. 성과 평가에 대한 인식에 영향을 미치는 요인으로 조직특성이나 직무특성 개인 특성 변수를 고려하지 않았는데, 향후연구에서는 이러한 변수도 고려한 연구가 필요하다.
3. 다양한 분야의 간호사를 대상으로 하여 성과에 대한 인식과 조직몰입과 성과의 관련성을 파악하는 반복 연구가 필요하다.

REFERENCES

Cho, J. Y. (2008). *The analysis of the effects of performance evaluation in performance of local governments: by BSC receptiveness, organizational commitment and job satisfaction, as mediating variables*. Unpublished

master's thesis, Kookmin University, Seoul.

- Choi, J. T. (1983). *Modern human resource management*. Seoul: Pakyongsas.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, L., Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1985). Determinant of turnover among nurse department employees. *Research in Nursing & Health*, 8, 397-411.
- Im, T. S. (2008). *An empirical study on the organizational justice perception and the organizational effectiveness relationship*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.
- Jang, K. S., Kim, Y. M., Kim, N. Y., & Chung, K. H. (2005). An analysis on the contents and the trend of research of performance appraisal in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(1), 1-16.
- Jo, J. H. (2008). *A study of justice perceived in performance evaluation upon organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Seoul.
- Jung, H. Y. (2006). *Effectiveness of emotional leadership and emotional intelligence of foodservice employees on organizational performance in contracted foodservice management company*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Kang, K. H. (2000). *A study on the relations between transformational-transactional leadership of head nurse and autonomy and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, H. S. (2004). *A study of organizational commitment and the performance of nursing practice in operating room nurses*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Kim, H. T. (2005). *A study on the performance management system on organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Hankuk University of foreign studies, Seoul.
- Kim, I. N., & Lee, K. N. (2002). The research for personnel appraisal to develop the competency. *Jangannong*, 22(1), 5-43.
- Kim, J. W. (2010). *A study on the influence of justice perceived in the performance evaluation on organizational performance in public sector*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Kim, S. H. (1998). *The effect of the appraisal system on the appraisal effectiveness and organizational employee's reaction*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (2006). The influence of organizational justice on job involvement and organizational commitment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 32-40.
- Kim, M. J. (2008). *The influence of recognizing the importance of performance for the determination of compensation on the work-effort and performance*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, S. K. (2010). *The effect of the justice of personnel appraisal system on job performance*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul.

- Leong, C. S., Furnham, A., & Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 9(10), 13-45.
- Lee, Y. A. (2003). Development of peer evaluation tool for operating room nurses. *Korean Association of Operation Room Nurses*, 11(1), 1-18.
- Lee, M. A. (2009). Effect of nurses' perception of reward and organizational commitment on their turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 434-443.
- Lee, W. H., et al. (2009). The relationships among the trait anger, anger expression, job satisfaction, job commitment, and organizational performance in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), 539-549.
- Mathews, D. E. (2000). Developing a perioperative peer performance appraisal system. *Associated Perioperative Registered Nurses Journal*, 72(6), 1039-1041, 1044, 1046.
- Nam, M. S., Park, J. S. & Ryu, L. D. (1999). *Performance management system*. Seoul: Haneon publishing CO.
- O'Reilly III, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects, J. (19)liance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 495-499.
- Park, H. T. (1997). *Transformational and transactional leadership styles of the nurse administration and job satisfaction, organizational commitment in nursing service*. Unpublished master's thesis, Ewha womans University, Seoul.
- Park, K. N., & Park, M. K. (2008). A study on nurse's self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 63-71.
- Park, H. S. (2007). *The influence of compensation justice on job satisfaction and organizational commitment perceived by hospital personnels*. Unpublished master's thesis, Kyungwoon University, Seongnam.
- Park, H. S., & Park, S. Y. (2009). Structural relationships among TQM activities compensation equity and performance in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 325-335.
- Park, N. H. (1997). *Human resource management*. Seoul: Pakyoungsa.
- Shin, Y. K. (1996). *Human resource management*. Seoul: Panmun Book Company, Ltd.
- Yoon, K. S. (2010). A study on the job satisfaction and organizational commitment among perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(1), 86-100.