

조직공정성과 감정성향이 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

염 영 희¹

¹ 중앙대학교 간호학과 교수

The Effects of Organizational Justice and Dispositional Affectivity on Job Satisfaction and Intent to Leave among Nurses

Yom, Young Hee¹

¹ Professor, Department of Nursing, Chung-Ang University

주요어

직무만족, 감정성향, 조직

Key words

Job Satisfaction, Affect,
Organizations

Correspondence

Yom, Young-Hee
Department of Nursing,
Chung-Ang University
221 Heukseok-dong,
Dongjak-gu, Seoul 156-756,
Korea
Tel: 82-2-820-5700
Fax: 82-2-824-7961
E-mail: yhyom@cau.ac.kr

투 고 일: 2010년 7월 2일
수 정 일: 2010년 9월 13일
심사완료일: 2010년 9월 15일

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to investigate the effects of organizational justice and dispositional affectivity on job satisfaction and intent to leave among nurses. **Methods:** The sample of this study consisted of 274 nurses from 2 general hospitals located in Incheon. Data were collected with self-administered questionnaires and were analyzed by hierarchical multiple regression. **Results:** Distributive and interactional justices had positive impacts on nurses' job satisfaction. Distributive, procedural and interactional justices had negative impacts on nurses' intent to leave. It was found out that positive affectivity significantly moderated the effect of interactional justice on job satisfaction while dispositional affectivity did not significantly moderate the effect of organizational justice on the intent to leave. **Conclusion:** The results imply that hospital administrators should pay attention to the dispositional affectivity of nurses to increase their job satisfaction. Further, hospital needs to maintain organizational justice to reduce nurses' turnover.

서 론

1. 연구의 필요성

조직공정성은 조직 구성원들의 태도와 행동에 영향을 미치는 중요한 요인으로 경영자뿐만 아니라 조직 구성원 모두의 중요한 관심사이다(McFarlin & Sweeney, 1992). 조직공정성은 일반적으로 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성으로 구성된다. 분배공정성은 자신의 투입이나 기여에 비례하여 조직으로부터 받

는 보상의 크기가 적절한지에 대하여 개인이 인식하는 정도 (Gronpanzano & Greenberg, 1997)로 보상의 결과에 중점을 둔다(Ko, Seo, & Seo, 2003). 반면, 절차공정성은 보상의 크기를 결정하기 위해서 사용된 절차가 공정한지 개인이 지각하는 정도 (Folger & Konovsky, 1989)로 보상의 절차에 중점을 둔다. 또한 상호작용공정성은 절차가 시행되는 과정에서 상사로부터 신뢰나 존경과 같은 공정한 처우(interpersonal treatment)를 받는지에 대하여 개인이 인식하는 정도(Bies & Moag, 1986)로 대인관계에서의 공정한 처우에 중점을 두는 개념이다. 절차공정성과 상

호작용공정성 개념 간의 변별성에 관한 논의가 있었지만 최근의 연구들은 두 개념간의 변별성을 인정하고 있다(Bies & Moag, 1986).

지금까지 수행된 조직공정성 관련 선행 연구를 검토하면 크게 세 유형으로 분류할 수 있다.

첫째, 조직공정성은 조직 구성원의 직무태도나 행동에 영향을 미친다고 볼 수 있다(Conlon, Meyer, & Nowakowski, 2005), 구체적으로 조직공정성은 직무만족, 조직몰입 같은 직무 태도나 이직의도, 이직과 같은 행동에 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Choi & Park, 2006; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001; McFarlin, & Sweeney, 1992). 최근 간호사를 대상으로 한 Seo와 Ko(2004), Yom(2009)의 연구에서 분배공정성과 절차공정성은 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며 Park와 Yoon(2009)의 연구에서 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성 모두가 이직의도에는 부정적인 영향을 미쳤음을 확인할 수 있었다.

둘째, 조직공정성 연구는 주로 분배공정성과 절차공정성에 치중하였다. 국내에서 수행된 공정성관련 논문 54편을 통합 분석한 Choi와 Park(2006)에 의하면, 조직공정성 중 분배공정성과 절차공정성은 많이 수행되었으나 상대적으로 상호작용공정성은 적게 수행되었음을 확인할 수 있었다. 또한 54편은 대부분 기업이나 공공조직의 종사원들을 주로 대상으로 하였으며 간호사를 대상으로 한 연구는 매우 적게 수행되었다.

셋째, 조직공정성과 결과변수간의 관계는 조절 변수에 따라 달라진다고 볼 수 있다. 최근 Choi와 Park(2006)은 조직공정성 연구에 있어 조절효과에 관한 연구가 필요하다고 지적하였다. 이들이 분석 한 논문 54편 중 조절 변수를 적용한 논문은 16편이었으며 이 중 조절 변수로서 분배공정성과 절차공정성의 상호작용을 본 논문이 6편으로 가장 많았으며 그 외에 성별(2편), 고과시스템(2편), 부정적 감정성향(1편) 등이 있었다. 참고적으로 지금까지 간호사를 대상으로 한 조직공정성연구에서는 오직 Seo와 Ko(2004)와 Yom(2009)의 연구에서만 분배공정성과 절차공정성의 상호작용을 분석하였다. 최근 조직공정성과 결과 변수간의 관계에서 감정성향의 조절효과를 본 연구로는 Skarlicki와 Folger(1997)와 Han(2004)의 연구를 꼽을 수 있다. Skaplicki와 Folger(1997)의 연구에서 부정적 감정성향은 조직공정성과 반생산적 과업행동간의 관계를 조절하였다. 즉, 부정적 감정성향이 높은 근로자가 부정적 감정성향이 낮은 사람보다도 조직공정성을 낮게 지각할수록 반사회적 과업행동을 더 많이 하였다. Han(2004)의 연구에서 절차공정성과 반생산적 행동 간 관계에서 감정성향의 조절효과를 확인하였는데 부정적 감정성향이 높은 구성원인 경우 절차공정성을 낮게 지각할수록 대인 측면의 반사회적 작업

행동뿐만 아니라 조직 측면의 반사회적 작업행동이 유의하게 증가하였다.

감정성향(dispositional affectivity)은 성격(personality)을 형성하는 5개 요소 중 하나로서(Digman, 1990) 개인이 시간과 상황을 넘어서서 안정적으로 유지되는 감정적 상태를 말한다. 감정성향은 긍정적 감정성향과 부정적 감정성향인 각기 다른 2개의 차원으로 구성된다. 이 둘은 연속선상의 반대되는 양 극단을 나타내는 것이 아니라 서로 구분되는 독립적인 인성 차원이다(Ko, 1999; Watson & Clark, 1984; Watson & Tellegen, 1985; Watson, Clark, & Tellegen, 1988). 긍정적 감정성향(positive affectivity)은 안정적으로 즐겁고 행복한 감정을 갖는 기질이다. 따라서 긍정적 감정성향이 높은 사람들은 자신의 주변을 전반적으로 긍정적으로 지각하고, 대인관계에 있어서도 매우 우호적이며 성취도도 높은 편이다(Cronpanzano, James, & Konovsky, 1993; Watson, Clark, & Tellegen, 1988). 이런 특성으로 인해 긍정적 감정성향이 높은 사람들은 직무만족이나 조직몰입이 높기 때문에 조직을 떠나려는 의도도 높지 않다(Cronpanzano, James, & Konovsky, 1993; Watson, Clark, & Tellegen, 1988). 반면, 부정적 감정성향(negative affectivity)은 안정적으로 유쾌하지 않고 불편한 감정을 갖는 기질이다(Watson & Clark, 1984; Watson, Clark, & Tellegen, 1988). 따라서 부정적 감정성향이 높은 사람은 자신의 주변을 대체적으로 비판적으로 인식하고, 대인관계에 있어서도 장점보다는 단점만을 보게 되어 우호적인 관계를 유지하지 못하게 된다(Han, 2004; Watson, Clark, & Tellegen, 1988). 이런 특성으로 인해 부정적 감정성향이 높은 사람은 직무에 대해 불만족이 높아 결근이나 반생산적 과업행동이나 조직을 떠나려는 의도가 높을 가능성이 있다(Cronpanzano, James, & Konovsky, 1993; Price & Mueller, 1986). 따라서 개인이 안정적으로 갖고 있는 감정성향에 따라 세상을 바라보는 시각이 매우 긍정적이거나 부정적일 수 있어 조직 내의 모든 상황에 대해 다르게 지각할 수 있다(Han, 2004). 즉, 조직공정성에 대한 지각도 감정성향에 영향을 받을 수 있어 그에 따른 결과 간의 관계를 조절할 수 있음을 암시한다.

종합하면, 지금까지 수행된 조직공정성 연구는 분배공정성과 절차공정성에 치중하였으며 간호사를 대상으로 수행된 연구와 조절변수에 관한 연구가 적게 수행되었음을 알 수 있었다. 따라서 분배공정성과 절차공정성 외에 상호작용공정성과 결과 변수간의 관계를 확인하는 것이 필요하다고 생각된다. 특히 감정성향에 따라 조직공정성 인식이 달라질 수 있음에도 불구하고 감정성향을 조절변수로 본 연구가 드물며 특히 감정성향의 두 차원 중에서 부정적 감정성향의 역할에만 주로 관심을 두었다. 따라서 조직공정성 연구에서 조절변수로서 부정적 감정성향 뿐만

아니라 긍정적 감정성향을 모두 고려하는 것이 바람직하다고 사료된다. 비록, 조직공정성과 조직유효성 변수인 직무만족과 이직의도 간의 관계에서 감정성향의 조절효과에 관한 경험적인 연구는 거의 수행되지 않았지만, Kim과 Park(1999)의 연구에서 성격특성이 직무특성과 직무만족 간의 관계를 조절하였다. 또한 Agho(1993)의 연구에서 긍정적 감정성향이 분배공정성과 직무만족 간의 관계를 조절하였으며 Skaplicki와 Folger(1997)의 연구에서 절차공정성과 반생산적 행동 간 관계에서 감정성향의 조절효과를 확인하였다. 최근 Han(2004)의 연구 결과에 의하면, 부정적 감정성향이 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성과 대인적 측면의 반생산적 과업행동 간의 관계를 조절하였다. 따라서 위에 언급된 선행연구 결과는 부정적 감정성향 뿐만 아니라 긍정적 감정성향을 모두 포함한 감정성향이 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성과 조직유효성 변수인 직무만족과 이직의도 간의 관계를 조절할 수 있음을 보여준다. 그러므로 본 연구에서는 감정성향을 조절변수로 추가하여 조직공정성과 감정성향이 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 조직공정성과 감정성향이 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 확인하는 것이다. 나아가 이들 관계에 영향을 미치는 감정성향의 조절효과를 분석하는 것이다. 구체적 연구 가설은 다음과 같다.

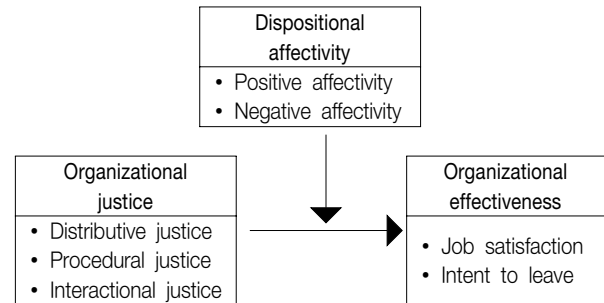
- 가설 1. 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성은 간호사들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성은 간호사들의 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성과 직무만족 간의 관계는 간호사들의 감정성향에 따라 조절될 것이다.
- 가설 4. 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성과 이직의도 간의 관계는 간호사들의 감정성향에 따라 조절될 것이다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 횡단적 조사연구로 간호사가 지각하는 조직공정성, 직무만족 및 이직의도 간의 관계를 확인하는 상관성 관계 연구이다. 특히 독립변수인 조직공정성(예, 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성)과 종속변수인 직무만족 및 이직의도 간의

관계에서 감정성향(예, 긍정적 감정성향과 부정적 감정성향)의 조절효과를 분석하는 연구이다. 본 연구 모형은 〈Figure 1〉과 같다.



〈Figure 1〉 Conceptual model for study

2. 연구 대상

본 연구를 위해서 인천의 2개 종합병원에 근무하는 간호사 274명을 대상으로 자료를 수집하였다. 연구 대상자가 속한 병원은 300 병상과 400병상 규모의 종합병원이었으며 일반병동(예, 내과, 외과, 소아과병동)과 특수병동(예, 중환자실, 응급실, 수술실 등)에 근무하는 간호사를 임의표출하였다. 본 연구에 사용된 표본의 크기는 274명으로, 5개의 독립변수를 가진 다중회귀분석에서 중간효과크기(.15), 검정력(.80), 유의수준(.05)을 유지하기 위한 최소 표본의 수가 91명(Cohen, 1992)임을 감안할 때 검증력에 문제가 없을 정도의 충분한 크기라고 볼 수 있다.

3. 용어 정의 및 연구 도구

1) 분배공정성

분배공정성은 자신의 투입과 비교하여 조직으로부터 받는 보상의 결과가 적절하다고 지각하는 정도를 의미한다(Cronpanzano & Greenberg, 1997). 본 연구에서는 Price와 Mueller(1986)가 개발하고 Seo와 Ko(2004)가 수정·보완한 4문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 Likert 척도이며 점수가 높을수록 분배공정성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 .931이었다.

2) 절차공정성

절차공정성은 보상의 결과에 적용된 과정 또는 절차가 공정한지 개인이 지각하는 정도를 의미한다(Folger & Konovsky, 1989). 본 연구에서는 McFarlin과 Sweeney(1992)가 개발하고 Seo와 Ko(2004)가 수정·보완한 4문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 '매

우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 Likert 척도이며 점수가 높을수록 절차공정성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 .895이었다.

3) 상호작용공정성

상호작용공정성은 설정된 절차가 시행되거나 설명될 때에 조직구성원이 상사로부터 공정한 대우를 받았는지 지각하는 정도를 의미한다(Bies & Moag, 1986). 본 연구에서는 Price와 Mueller(1986)가 개발하고 Ko, Seo와 Seo(2003)가 수정보완한 4문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 Likert 척도이며 점수가 높을수록 상호작용공정성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 .915이었다.

4) 긍정적 감정성향

긍정적 감정성향은 주변 환경의 긍정적인 측면에 집중하여 즐겁고 유쾌한 감정을 갖는 기질이다(Watson & Tellegen, 1985). 본 연구에서는 Watson과 Tellegen(1985)이 개발한 4문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 긍정적 감정성향이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach alpha는 .776이었다.

5) 부정적 감정성향

부정적 감정성향은 주변 환경의 부정적인 측면에 집중하여 유쾌하지 않는 감정을 갖는 기질이다(Watson & Tellegen, 1985). 본 연구에서는 Watson과 Tellegen(1985)이 개발한 4문항 척도를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 부정적 감정성향이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach alpha는 .783이었다.

6) 직무만족

직무만족은 직무에 대한 호의적인 태도를 의미한다. 본 연구에서는 Brayfield 와 Rothe(1951)가 개발한 직무만족척도 중 Seo와 Ko(2004)가 6문항을 선정하여 단축형으로 구성한 척도를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 Likert 척도이며 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .767이었다.

7) 이직 의도

이직 의도는 직장의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려는 의도이다(Price & Mueller, 1986). 본 연구에서는 Price와 Mueller(1986)가 개발하고 Seo와 Ko(2004)가 수정 보완한 4문항

척도를 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다'(5점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 이직 의도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach alpha는 .869이었다.

4. 자료 수집 방법

자료는 비확률적 표출법으로 편의 추출된 2개 종합병원의 간호사 300명을 대상으로 설문지를 배부하여 수집하였다. 자료 수집은 2009년 3월 9일부터 2009년 3월 30일까지 진행되었으며 최종적으로 회수된 설문지는 모두 285개이며, 이 중 설문 내용이 부실한 자료를 제외한 274부를 분석에 사용하였다.

자료 수집을 위해 기관윤리위원회(Institutional Review Board)의 심의를 거친 후 2개 종합병원의 간호부의 허가를 얻은 후 자료를 수집하였다. 대상자의 권익보호와 윤리적 측면을 고려하여 연구 참여 동의서에 서명한 대상자에 한하여 자료를 수집하였다. 연구 참여 동의서에는 연구자의 성명 및 소속, 연구목적, 대상자의 익명성, 비밀보장, 연구 철회가능성 등의 내용을 포함하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 17.0 프로그램으로 분석하였다. 연구 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 구하였고, 모든 측정 변수는 평균과 표준편차로 구하였으며, 측정 변수들 간의 관련성을 파악하기 위해서 Pearson's correlation coefficient를 구하였다. 또한 관련 변수들이 직무만족과 이직 의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 계층적 회귀분석(hierarchical multiple regression)으로 분석하였다. 회귀분석 시 독립변수 간 다중공선성 문제를 확인하기 위해 공차(tolerance)와 VIF(Variance Inflation Factor) 통계량을 검토하였다. 공차 값은 0.617-0.827이었고 VIF 값은 1.209-1.620으로 나타나 다중공선성 문제는 없었다. 또한 오차항 간의 자기상관성 검증을 위해 Durbin-Watson의 통계량을 확인하였다. Durbin-Watson의 값은 1.916(직무만족)과 1.961(이직의도)으로 나타나 오차항 간의 자기상관성 문제는 없었다.

Ko 등(2003)은 회귀분석 시 특정화 오류(specification error)로 인해 야기되는 회귀계수 추정치의 편기(bias)를 최소화하기 위해 인구학적 변수들을 일반적으로 통제변수로 사용하는 것을 권하였다. 따라서 본 연구에서는 4개의 통제변수인 직위, 결혼 상태, 근무형태 및 근무부서를 더미(dummy)변수로 변환하였다. 인구학적 변수 중 연령, 직위, 소득은 서로 상관성이 높기 때문에 본 연구에서는 연령과 소득을 통제변수에서 제외시켰다. 따라서 통제변수인 직위에서는 책임간호사 이하 0, 수간호사 이상

1, 결혼 상태는 미혼인 경우에는 0, 기혼 등의 경우에는 1, 근무 형태는 3부 교대는 0, 3부 교대가 아닌 경우는 1, 근무부서는 일반병동은 0, 특수병동은 1의 값을 취하였다. 따라서 1단계(Model 1)에서는 4개의 인구학적 변수인 직위, 결혼 상태, 근무 형태 및 근무부서를 종속변수인 직무만족과 이직의도에 회귀시켰고, 2단계(Model 2)에서는 4개의 통제변수와 3개의 조직공정성변수를 종속변수인 직무만족과 이직의도에 회귀시켰다. 3단계(Model 3)에서는 4개의 통제변수, 3개의 조직공정성변수와 2개의 감정성향변수인 긍정적 감정성향과 부정적 감정성향을 종속변수에 회귀시켰다. 마지막 4단계(Model 4)에서는 4개의 통제변수, 3개의 조직공정성변수, 2개의 감정성향변수 외에 3개의 조직공정성과 2개의 감정성향변수의 곱으로 만들어진 6개의 상호작용 항을 종속변수에 회귀시켰다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 연구 대상자는 총 274명으로 271명(98.9%)이 여성이었고 남자는 모두 3명(1.1%)이었다. 미혼이 203명(74.1%), 기혼이 68명(24.8%)이었고, 전문대 졸업이 234명(85.4%)으로 가장 많았으며 대졸은 36명(13.1%), 대학원 졸업은 4명(1.5%)이었다. 현재의 직위는 평간호사가 236명(86.1%), 책임간호사 16명(5.8%), 수간호사 이상이 22명(8.1%)이었으며 평균 연령은 27.87세, 근무 경력은 평균 5.31년이었다. 근무 병동은 외과병동 근무자가 93명(33.9%)으로 가장 많았으며 중환자실 35명(12.8%) 및 내과병동 32명(11.7%) 순이었다. 201명(73.4%)이 3부 교대로 근무하고 있었으며 월 평균 소득은 78.8%가 2,000,000원 미만이었다.

2. 관련 변수 간의 상관관계

연구관련 변수의 평균, 표준편차 및 변수 간의 상관관계는 <Table 2>와 같다. 각 변수의 평균과 표준편차를 살펴보면, 분배공정성은 2.54 ± 0.70 점, 절차공정성은 2.55 ± 0.71 점, 상호작용

<Table 1> General characteristics

(N=274)

Characteristics	Category	N(%)	Mean±SD
Gender	Male	3(1.1)	
	Female	271(98.9)	
Marital status	Unmarried	203(74.1)	
	Married	68(24.8)	
	Others	3(1.1)	
Education level	Junior college	234(85.4)	
	University	36(13.1)	
	Graduate college	4(1.5)	
Current position	Staff nurse	236(86.1)	
	Charge nurse	16(5.8)	
	Head nurse and high	22(8.1)	
Age			27.87±5.46
Working years			5.31±4.81
Working unit	Medical unit	32(11.7)	
	Surgical unit	93(33.9)	
	Pediatric unit	25(9.1)	
	Operating room	18(6.46)	
	Intensive care unit	35(12.8)	
	Emergency room	28(10.2)	
	Others	43(15.7)	
Shift	Three shift	201(73.4)	
	Only day	20(7.3)	
	Others	53(19.3)	
Monthly Income(won)	1,000,000- below 1,500,000	17(6.2)	
	1,500,000-below 2,000,000	199(72.6)	
	2,000,000-below 2,500,000	46(16.8)	
	2,500,000-below 3,000,000	9(3.3)	
	3,000,000-below 3,500,000	1(0.4)	
	missing	2(0.7)	

〈Table 2〉 Descriptive statistics and pearson correlations among variables

Variables	Mean±SD	1	2	3	4	5	6	7
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Distributive justice	2.54±0.70	1						
2. Procedural justice	2.55±0.71	.557 ($<.001$)	1					
3. Interactional justice	3.07±0.62	.353 ($<.001$)	.532 ($<.001$)	1				
4. Positive affectivity	3.16±0.62	.239 ($<.001$)	.089 (.140)	.107 (.078)	1			
5. Negative affectivity	2.89±0.66	-.059 (.328)	-.135 (.026)	-.154 (.011)	-.157 (.009)	1		
6. Job satisfaction	3.15±0.53	.364 ($<.001$)	.298 ($<.001$)	.289 ($<.001$)	.432 ($<.001$)	-.257 ($<.001$)	1	
7. Intend to leave	3.20±0.75	-.436 ($<.001$)	-.481 ($<.001$)	-.428 ($<.001$)	-.188 (.002)	.186 (.002)	-.584 ($<.001$)	1

공정성 3.07±0.62점, 긍정적 성향 3.16±0.62점, 부정적 성향은 2.89±0.66점, 직무만족은 3.15±0.53점, 이직 의도는 3.20±0.75점이었다.

직무만족과 이직의도는 모든 변수와 상관관계를 보였다. 구체적으로 직무만족은 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정 및 긍정적 감정성향과 유의한 양의 상관관계를 보였으며 부정적 감정성향과 이직의도와는 음의 상관관계를 보였다. 반면, 이직 의도

는 부정적 감정성향을 제외한 모든 변수와 음의 상관관계를 보였다.

3. 계층적 회귀분석 결과

1) 직무만족에 대한 계층적 회귀분석 결과

직무만족에 대한 계층적 회귀분석 결과는 〈Table 3〉과 같다.

〈Table 3〉 Results of hierarchical regression on job satisfaction

Variable	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	Beta(p)	Beta(p)	Beta(p)	Beta(p)
Control				
*Position	0.025(.721)	0.074(.259)	0.080(.183)	0.092(.127)
*Marital status	0.144(.031)	0.131(.034)	0.063(.269)	0.071(.214)
*Working shift	0.118(.109)	0.063(.355)	0.048(.446)	0.055(.378)
*Working unit	0.032(.609)	0.024(.683)	0.009(.861)	0.021(.699)
Organizational Justice				
Distributive Justice(DJ)		0.278($<.001$)	0.193(.003)	0.428(.378)
Procedural Justice(PJ)		0.055(.454)	0.079(.250)	0.542(.302)
Interactional Justice(IJ)		0.142(.031)	0.108(.075)	-0.715(.124)
Disposition				
Positive Affectivity(PA)			0.322($<.001$)	-0.226(.297)
Negative Affectivity(NA)			-0.155(.003)	0.263(.282)
Interaction				
DJ * PA				0.120(.789)
DJ * NA				-0.444(.206)
PJ * PA				-0.451(.385)
PJ * NA				-0.158(.680)
IJ * PA				1.176(.018)
IJ * NA				-0.011(.976)
F(p)	4.114(.003)	10.010($<.001$)	14.957($<.001$)	10.313($<.001$)
R ²	.058	.209	.339	.376
Adjusted R ²	.044	.188	.316	.339

* Dummy variables: position(1=Head Nurse or Higher Position; 0=Lower than Head Nurse), marital status(1=Married and Others, 0=Unmarried), working shift(1=Non-Three Shift; 0=Three Shift), working unit(1=Special Unit; 0=Non-Special Unit)

Model 1에서 4개의 통제변수는 직무만족 변이의 4.4%를 설명하였으며($F=4.114$, $p=.003$) 결혼상태($\beta=0.144$)가 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다. 조직공정성 변수가 추가된 Model 2는 직무만족 변이의 18.8%를 설명하여($F=10.010$, $p<.001$) 조직공정성 변수가 직무만족 변이의 14.4%를 추가적으로 설명하고 있으며 결혼상태($\beta=0.131$), 분배공정성($\beta=0.278$) 및 상호작용공정성($\beta=0.142$)이 직무만족에 영향을 미쳤다. 조직공정성 변수와 감정성향이 추가된 Model 3은 직무만족 변이의 31.6%를 설명($F=14.957$, $p<.001$)하여 감정성향 변수가 직무만족 변이의 12.8%를 추가적으로 설명하고 있으며 분배공정성($\beta=0.193$), 긍정적 감정성향($\beta=0.322$) 및 부정적 감정성향($\beta=-0.155$)이 직무만족에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 마지막으로 조직공정성과 감정성향 간의 상호작용 항이 추가된 Model 4는 직무만족 변이의 2.3%를 추가적으로 설명하여 직무만족 변이의 33.9%를 설명하였으며 상호작용공정성과 긍정적 감정성향과의 곱으로 된 항($\beta=1.176$)은 통계적으로 유의하였다.

2) 이직 의도에 대한 계층적 회귀분석 결과

이직의도에 대한 계층적 회귀분석 결과는 <Table 4>와 같다. Model 1에서 4개의 통제변수는 이직 의도 변이의 2.9%를 설명

하였으며($F=3.065$, $p=.017$) 결혼상태($\beta=-0.137$)가 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 조직공정성 변수가 추가된 Model 2는 이직의도 변이의 32.1%를 설명하여($F=19.394$, $p<.001$) 조직공정성 변수가 이직의도 변이의 29.2%를 추가적으로 설명하고 있으며 결혼상태($\beta=-0.116$), 근무부서($\beta=0.110$), 분배공정성($\beta=-0.225$), 절차공정성($\beta=-0.226$) 및 상호작용공정성($\beta=-0.227$)이 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 조직공정성 변수와 감정성향이 추가된 Model 3은 이직 의도 변이의 32.9%를 설명($F=15.848$, $p<.001$)하여 감정성향 변수가 이직 의도 변이의 0.8%를 추가적으로 설명하고 있으며 근무부서($\beta=0.109$), 분배공정성($\beta=-0.207$), 절차공정성($\beta=-0.228$) 및 상호작용공정성($\beta=-0.214$)이 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 마지막으로 조직공정성과 감정성향 간의 상호작용 항이 추가된 Model 4는 이직의도 변이를 추가적으로 설명하지 못했으며 유의한 상호작용은 없었다.

위의 결과를 종합하면, 분배공정성과 상호작용공정성이 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤으며 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성은 모두 이직의도에 부정적인 영향을 미쳤다. 따라서 가설 1은 부분적으로 지지되었으며 가설 2는 지지되었다. 감정성향이 조직공정성과 직무만족 간의 관계를 조절하는지 검토한 결과, 일부의 관계에서 조절효과를 확인 할 수 있었다. 예

<Table 4> Results of hierarchical regression on intend to leave

Variable	Model 1 Beta(p)	Model 2 Beta(p)	Model 3 Beta(p)	Model 4 Beta(p)
Control				
*Position	0.033(.645)	-0.027(.654)	-0.029(.631)	-0.036(.551)
*Marital status	-0.137(.042)	-0.116(.039)	-0.099(.081)	-0.100(.083)
*Working shift	-0.133(.072)	-0.045(.476)	-0.034(.581)	-0.028(.660)
*Working unit	0.107(.090)	0.110(.039)	0.109(.042)	.0094(.089)
Organizational Justice				
Distributive Justice(DJ)		-0.225(<.001)	-0.207(.001)	-0.146(.766)
Procedural Justice(PJ)		-0.226(.001)	-0.228(.001)	-0.072(.893)
Interactional Justice(IJ)		-0.227(<.001)	-0.214(<.001)	-0.003(.995)
Disposition				
Positive Affectivity(PA)			-0.070(.189)	0.283(.197)
Negative Affectivity(NA)			0.085(.100)	0.034(.890)
Interaction				
DJ * PA				-0.036(.936)
DJ * NA				-0.034(.924)
PJ * PA				-0.286(.586)
PJ * NA				0.081(.835)
IJ * PA				-0.306(.542)
IJ * NA				0.017(.961)
F(p)	3.065(.017)	19.394(<.001)	15.848(<.001)	9.672(<.001)
R ²	.044	.339	.352	.361
Adjusted R ²	.029	.321	.329	.324

* Dummy variables: position(1=Head Nurse or Higher Position; 0=Lower than Head Nurse), marital status(1=Married and Others, 0=Unmarried), working shift(1=Non-Three Shift; 0=Three Shift), working unit(1=Special Unit; 0=Non-Special Unit)

를 들면, 조직공정성과 감정성향 간의 상호작용 항이 투입되었을 때 설명력이 2.3% 유의적으로 증가하였기 때문에 감정성향의 조절효과를 확인할 수 있었다. 따라서 긍정적 감정성향이 상호작용공정성과 직무만족 간의 관계를 조절하였기 때문에 가설 3은 일부 지지되었다. 그러나 조직공정성과 이직의도 간의 관계에서 감정성향의 조절효과를 발견하지 못하였기 때문에 가설 4는 지지되지 못했다.

논 의

본 연구 결과, 간호사가 지각한 조직공정성의 평균을 살펴보면, 분배공정성은 평균 2.54점, 절차공정성은 평균 2.55점이었다. 이는 같은 측정도구를 사용하여 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Yom(2009)의 연구에서 분배공정성은 평균 2.69점으로 본 연구 결과보다 높았으나 절차공정성(평균 2.49점)은 비슷하였다. 100병상 이상의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park과 Yoon(2009)의 연구에서 분배공정성은 평균 2.46점으로 보고되었다. 선행 연구가 많지 않기 때문에 직접 비교하기에는 다소 무리가 있지만, 병원의 병상 규모에 따라 간호사가 지각하는 분배공정성에 차이가 있는 것으로 생각된다. 즉, 병원의 병상 규모가 작은 병원에 근무하는 간호사들이 병상 규모가 큰 종합병원이나 대학병원에 근무하는 간호사보다 분배공정성을 낮게 지각한다고 볼 수 있다.

회귀분석 결과, 3가지 조직공정성 중 분배공정성과 상호작용공정성이 간호사들의 직무만족에 영향을 미쳤으며 이 중 분배공정성이 더 큰 영향을 미쳤다. 이것은 3가지 공정성이 직무만족과 유의한 상관관계를 보였지만, 다른 변수들의 영향을 통제하였을 때 절차공정성은 영향을 미치지 못했다는 것을 암시한다. 이는 종합병원 종사자들을 대상으로 조직공정성을 조사한 Park(2007)의 연구 결과와 유사하다. Park(2007)의 연구에서 분배공정성은 직무만족에 영향을 미쳤으나 절차공정성은 직무만족에 영향을 미치지 못했다. Seo와 Ko(2004)는 분배공정성이 간호사의 직무만족에 큰 영향을 미친 이유로 차별적인 성역할 사회화의 가능성을 열거했다. 즉, 여성은 양육의 책임을 맡도록 사회화되면서 공평한 결과에 가치를 부여하기 때문에 분배공정성을 더 중요시하게 생각하게 된다. 그러나 남성은 경쟁을 지향하도록 사회화되면서 경쟁과정에 가치를 부여하기 때문에 절차공정성을 더 중요시하게 생각한다고 설명한다. Park(2007)과 Seo와 Ko(2004)의 연구 결과는 간호사들이 직무에 만족할 수 있도록 하기 위해서는 간호사 자신이 조직에 기여한 만큼 보상의 크기도 이와 비례하여 제공하는 것이 중요하다는 것을 뒷받침해준다. 또한 분배공정성 외에 긍정적 감정성향과 부정적 감정성향이 간

호사의 직무만족을 예측하는 변수였다. 이 결과가 시사하는 바는 매우 의미심장하다고 볼 수 있다. 감정성향은 인간이 가진 성격 특성 중 하나로서 조직적 차원에서 조직의 구조나 시스템을 변경시켜 얻을 수 있는 것이 아니기 때문이다. 이것은 인간과 환경과의 관계에서 개인의 성격이 중요한 역할을 한다는 것을 시사한다. 즉, 어떤 직무이건 자신의 성향에 맞추어 인식하기 때문에 같은 직무나 같은 상황이라도 사람에 따라 다르게 인식한다는 학자들(Staw & Ross, 1985; Watson & Clark, 1984; Watson, Clark, & Tellegen, 1988)의 견해를 뒷받침하여 준다.

본 연구의 회귀분석 결과, 3개의 공정성 모두 간호사의 이직의도에 영향을 미쳤으며 거의 비슷한 영향력을 보였다. 이는 간호사가 이직의도를 갖는 것은 보상의 결과뿐만 아니라 보상의 절차와 절차가 시행되는 과정에서의 인격적인 처우 모두가 작용한다는 것을 의미한다. 이미 이직의도는 이직을 예측하는 중요한 변수이며(Alexander, Lichtenstein, Oh, & Ullman, 1998) 간호사의 이직은 간호사의 모집, 선발, 교육 등 보건의료조직에 많은 비용을 초래한다는 결과가 확인되었다(Kovner, Greene, Brewer, & Fairchild, 2009). 따라서 의료기관의 경영자는 간호사가 기여한 결과에 대한 공정한 보상의 크기뿐만 아니라 이에 적용된 공정한 절차와 절차가 시행될 때 대인관계에서 느끼는 공정성 확립을 위해 행정시스템을 구비 할뿐만 아니라 관리자 교육을 강화하는 것이 필요하다고 사료된다. 이는 궁극적으로 간호사의 이직을 예방 할뿐만 아니라 조직 내의 비용을 줄일 수 있는 방안이기 때문이다.

본 연구의 핵심인 간호사들의 감정성향이 조직공정성과 직무만족 간의 관계를 조절하는지 검토한 결과, 일부의 관계에서 조절효과를 확인할 수 있었다. 즉, 긍정적 감정성향이 상호작용공정성과 직무만족 간의 관계를 조절하였다. 이는 상호작용공정성을 높게 지각하는 간호사가 긍정적 감정성향이 높을 경우 그들의 직무만족은 더욱 증가함을 알 수 있었다. 이러한 결과는 간호사들의 직무만족이 조직공정성의 한 차원인 상호작용공정성과 성격 특성인 긍정적 감정성향의 상호작용에 의하여 영향을 받을 수 있음을 의미한다. 상호작용공정성은 리더와 구성원간의 특별한 관계를 통하여 만들어 질 수 있기에 상사가 구성원들을 인격적으로 대하고 개별적 감정을 중시하면 구성원들은 상사로부터 존경받는다고 느끼며(Bies & Moag, 1986) 이러한 감정은 근무태도에 영향을 준다. 따라서 본 연구 결과에 의하면, 긍정적 감정성향을 많이 보유한 간호사일수록 조직공정성 중 특히 상호작용공정성에 더 비중을 두어 상사로부터 인격적 대접을 받으면 본인이 더욱 더 행복하고 즐거운 감정을 갖기 때문에 더욱 유쾌하게 직무를 대하게 되고 결과적으로 직무에 대한 만족이 한층 더 높아진다고 볼 수 있다. 원래 긍정적 감정성향은 개인이 지

속적이고 안정적으로 보유한 긍정적인 기질이기 때문에 시간과 상황에 따라 잘 변하지 않는다(Watson, Clark, & Tellegen, 1988). 따라서 긍정적 감정성향이 높은 사람들은 즐겁고 행복한 정서 상태를 갖고 있기에 자신에게 주어지는 업무나 다른 사람들과의 관계에 있어서도 매우 긍정적이기에 직무만족이 더 높을 수 있다(Watson & Tellegen, 1985). Staw와 Ross(1985)의 연구에 의하면, 직업을 바꾸거나 상급자를 바꾸더라도 5년 이상 직무만족 수준이 변화되지 않았다고 한다. 이는 같은 상황이나 환경에서도 자신의 감정성향에 따라 직무를 더 긍정적으로 볼 수 있거나 더 부정적으로 볼 수 있다는 것을 의미한다. 본 연구 결과는 조직공정성과 직무만족 간의 관계에서 감정성향의 조절효과를 보고한 Agho(1993)의 연구 결과와 유사하다. Agho(1993)의 연구에서는 조직공정성 중 분배공정성만을 측정하였기 때문에 본 연구 결과와 직접 비교하기에는 다소 무리가 있지만, Agho(1993)의 연구 결과 긍정적 감정성향이 높은 사람들은 분배공정성을 높게 지각할수록 직무만족이 한층 더 높아졌음을 보여주었다. 즉, 두 연구 모두에서 조직공정성과 직무만족 간의 관계에서 긍정적 감정성향의 조절효과를 확인할 수 있었다.

결론

본 연구는 조직공정성이 조직효과성 산출변수인 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 확인하고 나아가 이들 관계에 영향을 미치는 감정성향의 조절효과를 분석하는 것이다. 본 연구 결과, 분배공정성과 상호작용공정성이 직무만족에 유의한 영향을 미쳤으며 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성은 모두 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 또한 긍정적 감정성향이 상호작용공정성과 직무만족 간의 관계를 조절하였다.

간호사들이 직무에 만족 할 수 있도록 하기 위해서는 상호작용공정성뿐만 아니라 조직의 형평에 관심을 갖고 간호사의 투입과 산출을 고려하여 조직에 기여한 만큼 보상도 비례하도록 분배공정성에 특히 중점을 두는 것이 요구된다. 나아가 간호사의 이직을 줄이기 위한 방안으로는 보상의 크기뿐만 아니라 보상의 크기에 적용된 과정 또는 절차가 공정한지, 설정된 절차가 시행되거나 설명될 때에 조직구성원이 상사로부터 공정한 대우를 받았는지 등 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성을 모두 포괄하는 보상체계 구축이 요구된다. 또한 개인의 성격 특성 중 상호작용공정성을 높게 지각하는 간호사가 긍정적 감정성향이 높을 경우 그들의 직무만족은 더욱 증가함을 알 수 있었다. 이러한 결과는 간호사들의 직무만족이 상호작용공정성과 긍정적 감정성향의 상호작용에 의해 영향을 받을 수 있다는 것을 확인하여 주는 것이다.

본 연구는 분배공정성과 절차공정성 외에 상호작용공정성을 포함하여 조직공정성을 탐구하였으며 특히 감정성향의 두 차원인 부정적 감정성향뿐만 아니라 긍정적 감정성향을 모두 검토하였다는 데 의의를 둔다. 이미 간호사 부족은 전 세계적인 문제로 인식되었기 때문에 본 연구 결과는 조직공정성과 관련하여 간호사의 직무만족 및 이직의도를 예측하는데 기여할 수 있다. 그러나 본 연구는 일 지역의 2개 종합병원에 근무하는 간호사들로부터 자료를 수집하였기 때문에 본 연구 결과를 일반화하는데에는 신중을 기하여야 한다. 이상의 결론을 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다.

병원의 규모, 지역별 특성 등을 모두 고려하여 서울과 지방에 위치한 대학병원, 종합병원 및 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 대규모 표본을 사용한 조직공정성 연구를 제언한다. 특히 감정성향이 조직공정성과 산출변수들 간의 관계에서 조절효과뿐만 아니라 매개효과가 있는지 총체적으로 분석할 것을 제안한다.

REFERENCES

- Agho, A. O. (1993). The moderating effects of dispositional affectivity on relationships between job characteristics and nurses' job satisfaction, *Res Nurs Health*, 16, 451-458.
- Alexander, J. A., Lichtenstein, R., Oh, H. J., & Ullman, E. (1998). A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Res Nurs Health*, 21(5), 415-427.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria for fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman(Eds., Vol. 1), *Research on negotiations in organizations* (pp. 43-55), Greenwich, CT: JAI.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *J Appl Psychol*, 35, 307-311.
- Choi, D., & Park, D. G. (2006). The dimensionality and consequences of organizational justice: A meta-analytic review of Korean studies. *Korean J Ind Organ Psychol*, 19(2), 193-227.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychol Bull*, 112(1), 155-159.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *J Appl Psychol*, 86(2), 425-445.
- Conlon, D. E., Meyer, C. J., & Nowakowski, J. M. (2005). How does organizational justice affect performance, withdrawal, and counterproductive behavior? In Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (Ed.), *Handbook of organizational justice* (pp. 301-328). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze, In C. L. Cooper & I. J. Robertson (Eds., Vol 12), *International Review of Industrial*

- and *Organizational Psychology* (pp. 317-372), John Wiley & Sons Ltd.
- Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affect as a predictor of work attitudes and job performance. *J Organ Behav*, 14, 595-606.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annu Rev Psychol*, 41, 417-440.
- Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Acad Manag J*, 32(1), 115-130.
- Han, K. H. (2004). The moderating effects of negative affectivity on the relationship between organizational justice and counterproductive behavior. *Korean J Hum Resour Manage*, 28(4), 57-84.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (1999). A study on the influence of job characteristics perceived by nurses on their job satisfaction and organizational commitment: Focusing on moderating effect of individual personality characteristics. *J Korean Acad Nurs*, 29(6), 1434-1444.
- Ko, J. W. (1999). The effects of personality traits on job satisfaction. *Korean J Sociol*, 33(2), 359-387.
- Ko, J. W., Seo, Y. J., & Seo, S. H. (2003). The effects of organizational justice on job satisfaction, professional commitment and organizational commitment among hospital physicians. *Korea J Health Policy Admin*, 13(3), 71-90.
- Kovner, C. T., Greene, W., Brewer, C. S., & Fairchild, S. (2009). Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs. *Nurs Econ*, 27(2), 81-98.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Acad Manag J*, 35, 626-637.
- Park, H. S. (2007). The influence of compensation justice on job satisfaction and organizational commitment perceived by hospital personnels. *J Korean Acad Nurs Adm*, 13(4), 492-500.
- Park, W. Y., & Yoon, S. H. (2009). The mediating role of organizational citizenship behavior between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organizations. *J Korean Acad Nurs*, 39(2), 229-236.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich, CT: JAI: Press.
- Rhee, J. H., & Choi, I. B. (2004). Relationship among organizational justice, trust, and organizational effectiveness. *Korean J Manag*, 12(1), 93-132.
- Seo, Y. J., & Ko, J. W. (2004). The effects of distributive and procedural justice on job attitudes among hospital nurses. *Korean J Hosp Manag*, 9(1), 115-132.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The role of distributive, procedural, and interactional justice. *J Appl Psychol*, 82, 434-443.
- Staw, B., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitude. *J Appl Psychol*, 70, 469-480.
- Watson, D., & Clark, L. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional state. *Psychol Bull*, 96, 465-490.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychol Bull*, 98, 219-235.
- Watson, D., Clark, L., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *J Pers Soc Psychol*, 54, 1063-1070.
- Yom, Y. H. (2009). The effects of organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and health status among nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 15(2), 216-224.