J. Korea Saf. Manag. Sci. Vol. 16 No. 3 September 2014
http://dx.doi.org/10.12812/ksms.2014.16.3.399

ISSN 1229-6783(Print)
ISSN 2288-1484(Online)

절차공정성과 직무중요성이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향에 대한 일가치감과 심리적 주인의식의 매개효과 검증: 간호사를 대상으로

송 정 수*
*울산대학교 경영정보학과

The Mediating Effects of Perceived Value of Work and Psychological Ownership for Effects of Procedural Justice and Job Significance on the Employees' Job Satisfaction: Focused on Hospital Nurses

Jung-Su Song*
*Department of Management Information Systems, University of Ulsan

Abstract

The purpose of this study includes: Firstly, to examine the effects of procedural justice and job significance on value of work, psychological ownership, and job satisfaction. Secondly, to examine the mediating effect of the value of work, psychological ownership on the relationship between procedural justice, job significance and job satisfaction. For the study, the data was collected from convenient sample of 273 nurses at university hospital in a city to test theoretical model and its hypotheses. All data collected from the survey were analyzed using with SPSS 18.0 and AMOS 18.0. This study reports findings as followed: first, the relationship between the procedural justice and the value of work is positively related. Second, there was also a positive correlation between the procedural justice and the psychological ownership. Third, there was also a positive correlation between the job significance and the value of work. Fourth, the relationship between the job significance and the psychological ownership is positively related. Fifth, there was also a positive correlation between the value of work and the psychological ownership. Sixth, there was also a positive correlation between the procedural justice and the job satisfaction. Seventh, the relationship between the job significance and the job satisfaction is positively related. Eighth, there was also a positive correlation between the value of work and the job satisfaction. Ninth, there was also a positive correlation between the psychological ownership and the job satisfaction. Finally, the value of work and psychological ownership played as a partial mediator on the relationship between procedural justice and job satisfaction. Also, the value of work and psychological ownership played as a partial mediator on the relationship between job significance and job satisfaction. Based on these findings, the limitations of the study and some directions for future studies were presented.

Keywords: Procedural Justice, Job Significance, Psychological Ownership, Value of Work, Job Satisfaction, Mediation.

† 이 논문은 2012년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2012S1A5B5A07037568)

† Corresponding Author: Lecturer, Jung-Su Song, Department of Management Information Systems, University of Ulsan. Daehak-ro 93, Nam-gu, Ulsan, South Korea.
M·P : 010-5552-2140, E-mail : songjsca@hanmail.net

Received July 18, 2014; Revision Received September 18, 2014; Accepted September 18, 2014.

1. 서 론

최근 병원 조직이 소비자 중심으로 변화되면서 대상자의 건강관련 욕구만족을 위해 최고 일선에서 의료서비스를 제공하는 간호 인력의 관리는 병원 경영의 중요한 과제로 부각되고 있다[17]. 병원을 구성하는 인력 중 간호사는 양적으로 가장 많은 수를 차지하며, 환자치료와 회복에 중추적인 역할을 담당하여 병원 조직에 미치는 영향이 매우 크다고 할 수 있다[22]. 더욱이 무한 경쟁이 이루어지는 현대 사회의 병원 조직은 경쟁력을 높이기 위해 많은 노력을 기울이고 있으며, 특히 조직의 핵심적인 역량의 토대가 되는 인적자원을 보유하고 유지하는 것을 주요한 정책적 과제로 삼고 있다[18].

그러나 최근 각 병원 조직마다 간호사의 이직률이 두드러지게 높아지고 있어 대부분의 병원 조직이 간호사 확보에 어려움을 겪고 있다[32]. 이러한 간호사의 과도한 이직률은 병원 조직의 간호사 부족이라는 현상에 직접 작용하여 간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키고 남아 있는 다른 간호사의 이직을 증가시킨다. 이는 환자들이 요구하는 간호의 양과 질에 대한 간호사의 부응이 어려워져 환자의 불안을 야기 시키게 되며 그 결과 간호전문직으로서의 심각한 문제도 유발된다. 또한 간호사가 이직을 하게 되면 신규 직원을 뽑아야 하며 이들을 채용하고 교육 훈련시키는 데 많은 비용을 지출하게 되므로 재정적 측면에서도 문제를 발생시킨다[38].

이와 같이 사회적 비용을 유발하는 이직을 감소시키기 위해 여러 학자들은 이직에 영향을 주는 요인을 파악하고 이직을 설명하고자 노력하여 왔다. 지금까지 간호사의 이직의도를 다룬 선행연구들을 살펴본 결과 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 개인적 특성[18], 직무특성[9], 조직공정성[36], 직무스트레스[28], 직무만족[37], 조직몰입[23], 내부마케팅[5] 등으로 보고되고 있다. 본 연구에서는 이직의도에 미치는 영향들 중에서 선행연구에서 가장 많이 다루어진 직무만족에 주목하고 이를 종속변수로 선정하고자 한다. 병원과 같은 서비스기업에서 조직구성원의 직무만족이 중요한 이유는 서비스의 주체자인 조직구성원의 만족 없이는 서비스 품질 향상을 통한 고객만족과 경영성과를 기대할 수 없기 때문에 조직구성원의 직무만족에 대한 관심이 점차 높아지고 있다[13]. 또한 급변하는 조직 환경에 따라 조직구성원들의 조직 내 직무의 내용과 성격도 빠르게 변화 변화하고 있으며 이러한 변화를 진취적으로 주도하는 조직구성원의 태도가 매우 중요해지고 있다[8]. 직무에 만족한 조직구성원은 조직에 대한 충성도나 일에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가 개인의 삶의 질을 높이는데 기여하는 반면 불만족한 조직구성원은 이직을 하거나 직무에 대한 성실도가 떨어져 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래할 가능성이 높다. 그러므로 간호사의 이직을 사전에 예방하고 관리하는데 기여할 수 있는 조직구성원의 직무만족을 이해하고 이의 선행요인을 밝히려는 연구는 매우 의미가 있다고 하겠다.

이에 따라 본 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 수많은 변인들이 있다는 것을 감안하여 선행연구를 토대로 직무만족에 영향을 미치는 독립변수로 조직공정성의 절차공정성과 직무특성의 직무중요성에 국한하여 연구를 진행하고자 한다. 조직공정성은 조직구성원의 태도와 행동에 영향을 미치는 중요한 요인으로 경영자뿐만 아니라 조직구성원 모두의 중요한 관심사이다[25]. 조직공정성은 일반적으로 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용공정성으로 구성된다. 이들 중 본 연구에서 독립변수로 절차공정성을 선정한 이유는 간호사의 이직을 줄이기 위한 방안으로 보상의 크기뿐만 아니라 보상의 크기에 적용된 과정 또는 절차가 공정한지, 설정된 절차가 시행되거나 설명될 때에 조직구성원이 공정한 대우를 받았는지에 대한 절차공정성에 특히 중점을 두는 것이 요구된다고 판단하기 때문이다.

한편 Hackman and Oldham[11]의 직무특성이론에 의하면 개인이 직무수행을 통해 보람과 책임감을 경험하며 직무수행 결과를 인식함으로써 내재적인 보상을 얻고 이러한 내재적 보상이 직무수행에 대한 동기와 만족도를 높여준다고 하였다. 즉, 어떠한 직무특성을 부여하는 것이 조직구성원의 직무동기 및 만족 등의 성과를 높이는데 효과적인가를 고려하여 직무의 객관적 특성에 초점을 두는 것으로, 이러한 동기를 유발하는 핵심적 직무특성에 기술의 다양성과 직무의 정체성 및 중요성, 자율성, 피드백을 포함시켰다. 이들 중 본 연구에서 독립변수로 직무중요성을 선정한 이유는 간호사의 직무가 환자의 생명과 직결되는 아주 중요한 일이기 때문에 다른 직무특성의 하위 차원보다도 직무중요성에 특히 중점을 두는 것이 의미가 있다고 판단하기 때문이다.

본 연구에서는 최근 주목받고 있는 일가치감과 심리적 주인의식을 매개변수로 선정하여 연구를 수행하고자 한다. 일가치감은 자신이 일을 통해서 경험하는 심리적 상태로서, 자신이 하는 일이 가치가 있고(일가치인식), 자신이 조직 내에서 필요한 존재라는 인지적 평가(자기가치인식), 그리고 그에 따른 긍정적 정서반응(가치충족정서)을 포함하는 개념이다. 이러한 일가치감은 직무만족, 조직몰입, 직무동기 등에 영향을 미치는 선행변수로 입증되었다[26]. 또한 일가치감에 영향을

ISSN 1229-6783(Print)
ISSN 2288-1484(Online)

주는 요인으로 변혁적 리더십[3], 조직차원[16], 절차공정성[24], 직무중요성[26] 등이 보고되었다.

심리적 주인의식은 개인이 소유의 대상을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼는 상태이다[30]. 즉, 공식적 보유, 합법적 권리가 보장되어 있지 않더라도 발생하는 개인의 심리적 상태로서 소유대상을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼는 심리적인 상태이다[40]. 이러한 심리적 주인의식은 직무만족, 조직몰입, 직무성과 등에 영향을 미치는 선행변수로 입증되었다[4]. 또한 심리적 주인의식에 영향을 주는 요인으로 조직문화[40], 조직특성[20], 절차공정성[21], 직무중요성[27], 일가치감[6] 등이 보고되었다.

조직공정성과 직무특성에 관련된 다양한 연구결과들이 보고되고 있다. 그 대표적인 예로 조직공정성 및 직무특성과 조직유효성의 관계에 관한 연구를 들 수 있다. 하지만 이러한 연구들의 대부분이 조직공정성 및 직무특성과 조직유효성과의 직접적인 관계를 밝히는 수준에 머물러 있다. 김영진[21]과 김용철[20]은 이러한 선행연구의 한계를 지적하면서 조직공정성 및 직무특성과 조직유효성간에 심리적 과정에 대한 매개변수의 역할과 실증적 연구의 필요성을 강조하였지만 아직까지 이들 관계를 살펴보는 연구는 매우 미비한 실정이다.

따라서 본 연구는 이러한 선행연구의 한계를 극복하고자 절차공정성과 직무중요성이 직무만족에 직접적인 효과뿐만 아니라, 다른 어떤 변수를 매개하여 직무만족에 영향을 줄 수 있다는 점에 착안하여, 절차공정성과 직무중요성이 직무만족에 미치는 영향관계에서 어떠한 심리적 과정을 거쳐서 영향을 미치게 되는지 규명하고자 한다. 이를 위해 절차공정성과 직무중요성이 조직구성원의 일가치감과 심리적 주인의식에 영향을 미쳐 최종적으로 직무만족으로 이어지는 복잡한 경로에 대하여 실증적 분석을 하고자 한다. 즉 공정성의 하위 차원 중의 하나인 절차공정성을, 직무특성의 하위 차원 중의 하나인 직무중요성을 독립변수로 설정하며, 조직유효성의 대표적인 변수중의 하나로 알려진 직무만족을 종속변수로 설정하고, 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향 요인으로 일가치감과 심리적 주인의식을 매개변수로 설정하여 검증을 하고자 한다. 연구의 목적을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 절차공정성과 직무중요성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 이론적 배경과 선행 연구를 기초로 분석의 틀과 가설의 설정 등 연구 설계를 하고자 한다.

둘째, 연구 설계를 토대로 제작한 설문지를 통하여 이직률이 다른 조직에 비해 상대적으로 높은 것으로 알려진 간호사를 대상으로 절차공정성과 직무중요성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 검증을 하고자 한다. 셋째, 일가치감과 심리적 주인의식이 절차공정성과 직무만족, 직무중요성과 직무만족간의 관계에 있어서 매개효과가 있는지를 검증하고자 한다.

넷째, 이러한 연구결과를 바탕으로 병원조직에서 절차공정성과 직무중요성에 의해 영향을 받을 수 있는 일가치감과 심리적 주인의식을 높여 직무만족의 증진을 통한 병원조직의 이직을 감소시킬 수 있는 발전방안을 위한 기초자료를 제시하고자 한다.

2. 선행연구 고찰

직무만족은 자신의 직무에 대한 흔쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미한다. 조직 관리에서 가장 중요한 요인으로 직무에 대한 만족 여부와 이직여부이다. 이직의 중요한 원인을 직무만족으로 보고한 것을 보면[14] 직무에 대한 만족이 크면 직업을 바꾸려는 의도가 적고 적극적으로 직무를 수행할 수 있게 되므로 조직에서 직무만족을 높임으로서 이직이나 결근 등으로 야기되는 눈에 보이지 않는 손실의 감소와 조직구성원의 생활의 질적 향상을 꾀할 수 있다고 하였다[22].

절차공정성은 조직구성원의 성과에 따른 임금, 승진 등의 보상과 같은 분배에 관한 결정이 공정한 절차에 따라 이루어지고 있는지를 의미하며[24], 일가치감은 자신이 일을 통해서 경험하는 심리적 상태를 말한다[26]. 오동근[26]과 임아름[24]의 연구에서 절차공정성이 일가치감의 일가치인식, 자기가치인식, 가치충족정서에 대하여 유의한 영향을 미친다고 하였다.

심리적 주인의식은 개인이 소유의 대상을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼는 상태이며, 심리적 주인의식의 발생경로와 동기에서 가장 중요한 근거 중의 하나가 통제이다. 심리적으로 무언가를 갖고 싶다는 것은 한마디로 통제에 대한 의식이다. 따라서 절차공정성이 이론이 통제와 관련이 있다는 것은 심리적 주인의식을 위한 선행 요인으로 추정할 근거가 될 수 있다[21].

직무중요성은 자신이 맡은 업무가 핵심적이고 필요하다고 느끼도록 하는 원인을 의미하고, 또한 조직의 내·외에서 인식되는 직무의 중요도 정도를 나타낸다[12]. 즉, 조직구성원의 직무에 대해 인식하는 중요성 정도에 따라 지각하는 심리적 주인의식에 영향을 미친다고 할 수 있다[20].

Pierce et al.[30]은 조직구성원이 특정한 조직 대상에 대해 가지는 통제량과 그 대상에 대해 가지는 심리적 주인의식의 수준 사이에 정적이고 인과적인 관계가 있음을 제안하였다. Pierce et al.[30]의 논리처럼 일가치감이 높은 사람은 자신의 일을 가치 있게 여기고 자신

에 대해서도 가치감을 느끼며, 정적 정서를 경험하게 되고 이로써 일에 대한 통제감을 더 크게 느껴 심리적 주인의식을 더 많이 경험하게 될 것이다.

조직구성원은 자신의 업무가 중요하다고 느낄 때, 그 과정이 효율적일 때, 자신의 성장에 도움이 될 때, 결과의 파급 효과가 클 때, 일을 통해 상사와 동료로부터 칭찬과 인정을 받을 때, 일가치감을 높게 지각하며 이는 직무동기, 직무만족, 직무몰입 등에 영향을 주었다[26]. 또한 태권도 시범 지도자를 대상으로 한 송창우[34]의 연구에서는 일가치감의 일가치인식, 자기가치인식, 가치충족정서 요인은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

장지예[15]는 심리적 주인의식이 직무만족과 조직몰입을 가져오는 중요한 변수라고 주장하면서, 심리적 주인의식을 매개로 이익 분배제도에 대한 절차적 공정성과 개인적 공헌도와 같은 조직구성원의 인식과 조직몰입에 대한 연구에서 이익분배제의 실질적 유효성, 즉 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과 이들은 조직몰입에 직접적인 영향은 없는 것으로 나타났으며 호텔종사원의 심리적 주인의식의 매개를 거쳐 조직몰입에 간접적으로만 영향을 미치는 것으로 나타났다.

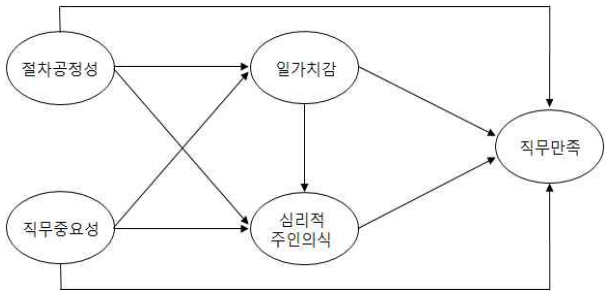
관광기업 종사원을 대상으로 한 김용철[20]의 연구에서는 심리적 주인의식이 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 오수연[27]은 직장인을 대상으로 일가치감 결정요인이 심리적 주인의식 및 직무만족, 직무수행, 조직몰입, 조직시민행동 등과 같은 조직효과성에 미치는 효과를 검증한 결과 심리적 주인의식은 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

오동근[26]의 연구에서 일가치감 결정요인은 일가치감을 매개로 하여 직무만족과 직무몰입, 직무동기를 증가시켰다. 즉, 사람들에게는 자신과 자신의 일에 대해 가치를 느끼고 싶은 욕구가 있으며, 이러한 욕구가 충족되었을 때 일가치감을 경험하게 되고, 일에 대한 관심을 증가시키며, 일과 자신과의 연결성을 강화하게 되므로, 자신의 일에 대해 더 많은 만족과 몰입을 보인다.

3. 연구모형 및 가설

3.1 연구모형

본 연구는 절차공정성과 직무중요성이 직무만족에 얼마나, 어떠한 영향을 미치는지에 대한 의문점을 가지고 출발하고 있다. 본 연구를 수행하는 데 있어서 연구변수들과 관련한 이론을 토대로 간호사를 대상으로 절차공정성과 직무중요성, 일가치감, 심리적 주인의식, 직무만족 사이의 관계를 설명하는 통합모형을 제시하고자 한다. 이에 따라 본 연구는 절차공정성, 직무중요성, 일가치감, 심리적 주인의식, 직무만족에 대한 선행연구를 근거로 하여 [Figure 1]과 같이 연구모형을 제안하고 연구가설을 설정하고자 하며 선행연구에 근거한 가설을 검증하고자 한다.



[Figure 1] Research model

3.2 연구가설

본 연구에서 검증하고자 하는 연구가설을 살펴보면 다음과 같다.

가설 1: 절차공정성은 일가치감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 절차공정성은 심리적 주인의식에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 직무중요성은 일가치감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 직무중요성은 심리적 주인의식에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 일가치감은 심리적 주인의식에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 절차공정성은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 7: 직무중요성은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 8: 일가치감은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 9: 심리적 주인의식은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 10: 절차공정성과 직무만족간의 관계에서 일가치감이 매개역할을 할 것이다.

가설 11: 절차공정성과 직무만족간의 관계에서 심리적 주인의식이 매개역할을 할 것이다.

가설 12: 직무중요성과 직무만족간의 관계에서 일가치감이 매개역할을 할 것이다.

ISSN 1229-6783(Print)
ISSN 2288-1484(Online)

가설 13: 직무중요성과 직무만족간의 관계에서 심리적 주인의식이 매개역할을 할 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의 및 측정

절차공정성은 조직구성원의 성과에 따른 임금, 승진 등의 보상과 같은 분배에 관한 결정이 공정한 절차에 따라 이루어지고 있는지를 의미하며, Price and Mueller[31]의 척도를 윤세환[39]의 연구에서 수정하여 사용한 7개 설문문항을 측정하고자 한다.

직무중요성은 자신이 맡은 업무가 핵심적이고 필요하다고 느끼도록 하는 원인을 의미하며, 오동근[26]의 연구에서 개발하여 사용한 6개 설문문항을 측정하고자 한다.

일가치감은 자신이 일을 통해서 경험하는 심리적 상태로서, 오동근[26]의 일가치인식, 자기가치인식, 가치충족정서에 대하여 개발한 척도 13개 설문문항을 측정하고 한다. 일가치인식은 자신이 하는 일이 가치가 있고 중요하다는 인식을 의미하며, 3개 설문문항을 사용하고자 한다. 자기가치인식은 자신이 조직 내에서 중요하고 가치 있는 존재라는 인식을 의미하며, 3개 설문문항을 사용하고자 한다. 그리고 가치충족정서는 자신이 하는 일과 자신에 대한 가치인식을 통해 경험하게 되는 긍정적 정서로 7개 설문문항을 사용하고자 한다.

심리적 주인의식은 조직구성원이 갖는 직무에 대한 심리적 주인의식으로 이는 조직구성원이 직무를 자신 또는 자신의 것으로 느끼는 심리적인 상태를 말하며 직원 스스로가 조직의 주인이라고 인지하고 조직의 이익을 위해 도움이 되는 행동을 하려는 마음가짐을 의미하며, Pierce et al.[29], Wagner et al.[35]이 개발한 도구를 추대엽[7]이 번역하여 사용한 6개 설문문항을 측정하고자 한다.

직무만족은 자신의 직무에 대한 흔쾌하고 긍정적인 정서 상태로서 직무 자체의 특성, 임금, 승진기회, 상사 및 동료와의 관계, 직무를 통한 성장욕구 충족에 대하여 인식하는 만족정도로 김세리[19]의 연구에서 사용한 6개 문항을 측정하고자 한다.

4. 실증분석

4.1 표본 및 자료수집방법

본 연구에서는 지방 소재의 대학병원에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 자료를 수집하였다. 연구자가 간호부를 방문하여 연구목적과 취지를 설명하고 협조를 구한 후, 설문지 300부를 배부하였다. 자료수집 기간은 2012년 1월 9일부터 2012년 2월 29일까지 총 276부가 회수되었으며 이들 중 응답내용이 불성실한 3부의 설문지를 제외한 273부가 최종 분석 자료로 사용되었다.

분석대상인 표본의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 응답자의 성별은 모두 여성이며, 연령별로는 20대가 44.3%, 30대가 48.0%, 40대 이상이 7.7%이었다. 결혼유무에 대해 기혼자가 46.5%, 미혼자가 53.5%로 나타났다. 교육수준은 전문대졸이 63.0%, 대졸이 30.4%, 대학원졸이 6.6%로 나타났다. 직위는 일반간호사가 60.1%, 책임간호사가 16.8%, 수간호사 이상이 23.1%이었다. 재직기간은 1년 미만은 4.4%, 1년 이상 3년 미만은 9.9%, 3년 이상 5년 미만은 24.5%, 5년 이상 10년 미만은 26.0%, 10년 이상 장기종사자가 35.2%를 차지했다. 부서는 병동부서가 51.6%, 특수부서가 35.2%, 외래부서가 13.2%이었다.

4.2 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서 제안된 가설들의 검증을 위해 측정도구의 신뢰성과 타당성을 점검하였다. 크론바하 알파계수는 절차공정성(0.908), 직무중요성(0.812), 심리적 주인의식(0.903), 직무만족(0.893), 그리고 일가치감의 가치충족정서(0.831), 자기가치인식(0.802), 일가치인식(0.869)으로 측정항목들이 신뢰성을 확보하고 있다고 판단할 수 있다. 측정도구의 요인분석은 보편적으로 활용하는 기법인 요인추출방법으로 주성분분석을 통한 직각회전을 이용하였다.

요인분석결과, 절차공정성은 7개 문항이 모두 1 이상의 고유치를 가진 단일요인으로 묶였고, 직무중요성은 6개 문항 중 1개 문항이 제거되어 5개 문항이 1 이상의 고유치를 가진 하나의 요인으로 도출되었다. 이때 누적분산비율이 62.234%로 나타났다. 내생변수에 대한 요인분석을 실시한 결과, 심리적 주인의식은 제거된 문항 없이 1 이상의 고유치를 가진 단일요인으로 묶였으며, 직무만족도 제거된 문항 없이 1 이상의 고유치를 가진 단일요인으로 묶였고, 일가치감은 고유치(eigen value)가 1 이상인 요인의 수는 가치충족정서, 자기가치인식, 일가치인식 등 3개로 추출되었다. 가치충족정서는 7개 문항 중 1개 문항이 제거되어 6개 문항이 1 이상의 고유치를 가졌으며, 자기가치인식은 3개 문항이 모두 1 이상의 고유치를 가졌고, 일가치인식도 3개 문항이 모두 1이상의 고유치를 가졌다. 이때 누적분산비율은 67.098%로 나타났다.

4.3 확인적 요인분석

본 연구는 탐색적 요인분석에 이어서 AMOS 18.0을 이용하여 확인요인분석을 실시하였다. 일가치감은 2차 요인분석을 실시하여 하나의 잠재적 요인으로 변환시켰다. 확인적 요인분석 결과는 <Table 1>과 같다. 대부분의 지표 값들은 χ2=390.668, d.f=291, p=.000, GFI=.911, AGFI=.881, CFI=.973, RMR=.026으로 적합도 평가기준을 충족시키는 것으로 나타나 측정모형의 적합도는 수용할만한 수준이라 할 수 있다.

평균분산추출값과 복합신뢰도는 Bagozzi and Yi[2]가 제시한 기준(각각 0.5 이상, 0.7 이상)보다 높게 나타났으며, 측정항목들과 구성개념들을 연결하는 표준화 요인적재치가 통계적으로 95% 신뢰구간에서 유의적이기 때문에 집중타당성이 입증되었다[1]. <Table 2>는 구성개념들 간의 상관행렬을 나타낸 것이다. <Table 1>의 각 구성개념의 평균분산추출값이 <Table 2>의 대각선 위쪽에 나타낸 구성개념간 상관자승치 보다 커기 때문에 판별타당성이 입증되었다[10].

<Table 1> Result of confirmatory factor analysis

구성개념	측정항목/요인	표준요인 적재치	표준오차	t	평균분산 추출값	복합 신뢰도	적합지수
절차공정성	공정성1	.696	.033	8.222	.718	.947	χ^2=390.668, d.f=291, p=.000, RMR=.026, GFI=.911, AGFI=.881, CFI=.973
	공정성2	.684	.031	9.510			
	공정성3	.762	.026	8.947			
	공정성4	.831	.024	6.857			
	공정성5	.851	.026	6.146			
	공정성6	.769	.025	8.996			
	공정성7	.709	.025	9.607			
직무중요성	중요성1	.721	.031	10.667	.766	.942	
	중요성2	.678	.032	10.747			
	중요성3	.741	.026	10.053			
	중요성4	.829	.016	7.082			
	중요성5	.843	.019	6.714			
일가치감	일가치인식	.781	.033	5.940	.772	.910	
	자기가치인식	.693	.022	9.664			
	가치충족정서	.802	.022	4.692			
심리적 주인의식	주인의식1	.732	.025	9.846	.742	.945	
	주인의식2	.809	.021	9.105			
	주인의식3	.738	.021	9.901			
	주인의식4	.685	.025	10.269			
	주인의식5	.890	.015	6.907			
	주인의식6	.732	.023	10.003			
직무만족	직무만족1	.838	.021	8.652	.647	.916	
	직무만족2	.773	.027	9.366			
	직무만족3	.712	.028	10.076			
	직무만족4	.784	.024	8.644			
	직무만족5	.699	.020	10.063			
	직무만족6	.779	.023	9.750			

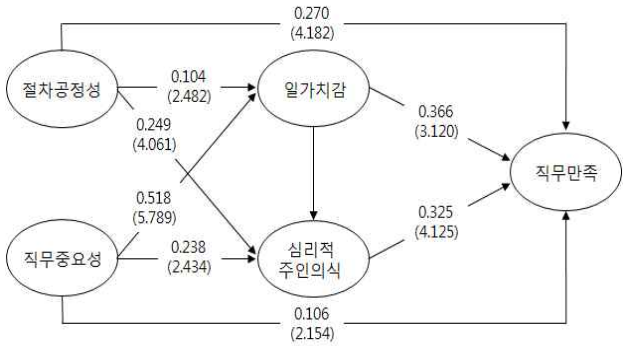
<Table 2> Correlations coefficient and average variance extracted

구분	평균	표준편차	절차공정성	직무중요성	일가치감	심리적 주인의식	직무만족
절차공정성	3.05	0.59	**.718**	.058	.011	.089	.198
직무중요성	3.69	0.51	.240***	**.766**	.382	.288	.103
일가치감	3.38	0.44	.104***	.618***	**.772**	.234	.452
심리적 주인의식	3.39	0.58	.299***	.537***	.484***	**.742**	.181
직무만족	3.24	0.56	.445***	.321***	.672***	.425***	**.647**

주) N=273, ***p < 0.01, 대각선은 평균분산추출값

4.4 가설검증

본 연구에서 사용된 절차공정성, 직무중요성, 일가치감, 심리적 주인의식 및 직무만족 간에 어떠한 영향관계를 나타내는지를 검증하기 위해 각각 공분산 구조분석을 이용하여 구조모형을 검증하였다. 구조방정식 모형을 살펴보면 χ2=408.028, d.f=293, p=.000, GFI=.906, AGFI=.876, CFI=.969, RMR=.038을 갖는 모형이 도출되었다. 이 모형은 공분산 구조분석의 일반적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교해 볼 때 전반적으로 만족할 만한 수준으로 나타났기 때문에 적절한 것으로 판단된다. 구조방정식 모형의 분석결과는 [Figure 2]에, 연구가설의 검증결과는 <Table 3>에 제시하였다.



[Figure 2] Path model

<Table 3> Result of path analysis

가설	경로	Estimate	S.E	C.R	p	채택 여부
1	절차공정성 -> 일가치감	.104	.055	2.482	.013	채택
2	절차공정성 -> 심리적 주인의식	.249	.068	4.061	.000	채택
3	직무중요성 -> 일가치감	.518	.119	5.789	.000	채택
4	직무중요성 -> 심리적 주인의식	.238	.142	2.434	.015	채택
5	일가치감 -> 심리적 주인의식	.384	.169	3.763	.000	채택
6	절차공정성 -> 직무만족	.270	.076	4.182	.000	채택
7	직무중요성 -> 직무만족	.106	.140	2.154	.031	채택
8	일가치감 -> 직무만족	.366	.207	3.120	.002	채택
9	심리적 주인의식 -> 직무만족	.325	.109	4.125	.000	채택
10	절차공정성->일가치감->직무만족	-				채택
11	절차공정성->심리적 주인의식->직무만족	-				채택
12	직무중요성->일가치감->직무만족	-				채택
13	직무중요성->심리적 주인의식->직무만족	-				채택

본 연구의 결과를 정리하면 첫째, 절차공정성은 일가치감에 유의한 정(+)의 영향(.104)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1은 채택되었다. 둘째, 절차공정성은 심리적 주인의식에 유의한 영향(.249)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2는 채택되었다. 셋째, 직무중요성은 일가치감에 유의한 영향(.518)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 3은 채택되었다. 넷째, 직무중요성은 심리적 주인의식에 유의한 정(+)의 영향(.238)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 4는 채택되었다. 다섯째, 일가치감은 심리적 주인의식에 유의한 영향(.384)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 5는 채택되었다. 여섯째, 절차공정성은 직무만족에 유의한 영향(.270)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 6은 채택되었다. 일곱째, 직무중요성은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향(.106)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 7은 채택되었다. 여덟째, 일가치감은 직무만족에 유의한 영향(.366)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 8은 채택되었다. 아홉째, 심리적 주인의식은 직무만족에 유의한 영향(.325)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 9는 채택되었다.

다음으로 일가치감과 심리적 주인의식이 통계적으로 유의미한 매개역할을 하는지에 대해 경쟁모델 분석방법을 통해 추가적인 분석을 실시하였다. 경쟁모델 분석방법에서는 매개효과를 인정하기 위해서 다음과 같은 조건이 모두 충족되어야 한다[33]. 1) 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하여야 하며, 2) 독립변수와 매개변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 한다. 3) 매개변수와 종속변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 하며, 4) 직접효과 모델에서 독립변수와 종속변수와의 유의적 관계가 매개효과 모델에서 감소하거나 제거되어야 한다.

절차공정성과 직무만족간의 관계에 있어서 매개효과

모델에서의 직무만족에 대한 분산은 .662, 직접효과 모델에서의 분산은 .254로, 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하였다. 독립변수인 절차공정성이 일가치감에 유의한 영향을 미치며, 매개변수로 일가치감이 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 또한 독립변수인 절차공정성이 심리적 주인의식에 유의한 영향을 미치며, 매개변수로 심리적 주인의식이 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 직접효과 모델에서의 독립변수인 절차공정성이 종속변수인 직무만족에 통계적으로 미치는 유의한 영향(.504)보다 매개효과 모델에서는 유의한 영향(.270)이 감소되었다. 따라서 절차공정성은 일가치감과 심리적 주인의식의 매개를 통해서 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 일가치감과 심리적 주인의식이 부분매개를 하는 것으로 나타나 가설 10과 가설 11도 채택되었다.

직무중요성과 직무만족간의 관계에 있어서 매개효과 모델에서의 직무만족에 대한 분산은 .662, 직접효과 모델에서의 분산은 .157로, 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하였다. 독립변수인 직무중요성이 일가치감에 유의한 영향을 미치며, 매개변수로 일가치감이 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 또한 독립변수인 직무중요성이 심리적 주인의식에 유의한 영향을 미치며, 매개변수로 심리적 주인의식이 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 직접효과 모델에서의 독립변수인 직무중요성이 종속변수인 직무만족에 통계적으로 미치는 유의한 영향(.396)보다 매개효과 모델에서는 유의한 영향(.106)이 감소되었다. 따라서 직무중요성은 일가치감과 심리적 주인의식의 매개를 통해서 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 일가치감과 심리적 주인의식이 부분매개를 하는 것으로 나타나 가설 12과 가설 13도 채택되었다.

5. 토의 및 결론

본 연구는 이직률이 비교적 높은 집단으로 알려진 간호사의 이직을 방안을 찾고자 한다. 높은 이직률에 다른 가장 심각한 문제는 간호의 질적, 양적인 변화이다. 이에 간호사의 이직의도에 대한 많은 연구가 이루어지고는 있지만 간호사의 높은 이직률은 쉽게 해소되지 않고 있다. 그렇기 때문에 간호사의 높은 이직률의 원인을 파악할 수 있는 다각적인 연구의 필요성이 제기된다. 따라서 본 연구에서는 이직의도를 직접적으로 종속변수로 선정하는 대신 이직의도의 선행변수로 널리 다루어지고 있는 직무만족을 종속변수로 선정하여 연구를 진행하였다. 본 연구는 조직차원에서의 절차공정성과 직무차원에서의 직무중요성을 독립변수로 하고 이들과 직무만족간의 관계에 있어서 심리적 과정을 파악하고자 매개변수로 최근 그 중요성이 부각되고 있는 일가치감과 심리적 주인의식을 선정하여 직무만족을 높일 수 있는 최적의 경로를 탐색하고자 하였다.

이와 같은 연구는 병원조직의 실무자들에게 조직구성원의 성과에 따른 임금, 승진 등의 보상과 같은 분배에 관한 결정이 공정한 절차에 따라 이루어지고 있는가에 대한 중요성을 일깨우고, 조직구성원은 환자의 생명을 다룬다는 직무의 중요성을 확인함으로써 일가치인식, 자기가치인식, 가치충족정서 등과 같은 일가치감을 향상시키고, 심리적 주인의식을 강화하여 직무만족을 높이며 이직의도를 감소시켜 결과적으로 조직유효성을 증가시키는 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하는데 그 의미를 찾을 수 있겠다. 병원 조직에서는 다소 생소한 개념인 일가치감과 심리적 주인의식이 실제 조직구성원들의 직무만족에, 그리고 궁극적으로 조직의 성과 향상에 어떠한 영향을 미치는지를 검증함으로써 일가치감과 심리적 주인의식의 설명기제(explanatory mechanism)로서의 잠재적 가치 또한 밝힐 수 있었다.

본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다. 본 연구의 결과를 정리하면 절차공정성은 일가치감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 절차공정성은 심리적 주인의식에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무중요성은 일가치감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무중요성은 심리적 주인의식에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일가치감은 심리적 주인의식에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 절차공정성은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무중요성은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일가치감은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 심리적 주인의식은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 절차공정성은 일가치감과 심리적 주인의식의 부분매개를 통해서 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 직무중요성은 일가치감과 심리적 주인의식의 부분매개를 통해서 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 이론적 시사점으로 실증분석결과는 절차공정성과 직무중요성에서 직무만족에 이르는 상세한 경로를 밝혔다는 점에서 이직을 최소화시켜 조직유효

ISSN 1229-6783(Print)
ISSN 2288-1484(Online)

성을 높일 수 있는 새로운 연구실마리를 제공하는 중요한 시사점이라 하겠다. 즉 절차공정성과 직무중요성이 바람직한 심리적 과정을 거쳐 조직구성원의 직무만족을 제고 시키는데 어떠한 경로를 거치는가에 대한 최적 경로를 제시함으로써 조직의 효과성에 도달하기 위한 구체적인 방향을 제시할 수 있을 것이다.

따라서 병원조직의 실무자들은 절차공정성과 직무중요성이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 한계에 머물러 직무 교육이나 스킬 함양뿐만 아니라, 절차공정성과 직무중요성의 재인식이 조직성과에 이르는 데에는 적합한 심리적 과정으로 일가치감과 심리적 주인의식이라는 징검다리가 필요하다는 사실을 직시하고 조직구성원에게 우선적으로 조직구성원을 혁신적이며 적극적인 참여와 주인의식을 갖고 자율적으로 일하는 분위기를 만들 수 있는 조직문화와 분위기를 형성하고 자기효능감을 심어줄 수 있는 실천적 방안을 수립하여야 할 것이다.

본 연구의 시도를 통해 병원조직의 실무자들은 조직구성원의 가치를 인정함으로써 노력과 욕구를 촉발시키며 조직구성원의 적극적인 참여를 유도하고 자발적인 동기부여를 통해 전문적인 자질의 신장을 자극함은 물론, 긍정적인 비전을 제시하고 공유함으로써 인적자원관리의 효율성을 증가시킬 수 있다고 하겠다.

본 연구는 향 후 보완해 나가야 할 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 연구 변수들에 대한 측정은 자기보고식(self-report) 설문지를 이용하였기 때문에 개인적 특성에 따른 공통방법분산(common method variance)의 가능성이 높다. 둘째, 수집된 자료는 어느 한 시점에서의 횡단적 연구(cross-sectional study)방법을 실시하였기 때문에 연구결과에 대한 확실한 결론을 내리기에는 한계가 있다. 향후 연구에서는 종단적 연구방법을 통하여 절차공정성과 직무중요성이 직무만족에 미치는 인과관계 과정을 설명할 수 있을 것이다. 셋째는 조사대상이 특정지역의 특정 종사원들을 대상으로 검증되었기 때문에 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계가 있다. 따라서 다양한 산업분야와 업종을 대상으로 실증적 연구를 하여야 할 것이다. 또한 연구의 초점을 다양한 변수들 간의 관계와 매개 및 조절작용에 대한 확대 연구가 필요하다고 하겠다. 마지막으로 본 연구의 결과를 설문대상자와 피드백 과정을 통해 보다 실질적인 이직을 감소시킬 수 있는 방안을 함께 모색해나가야 할 것이다.

6. References

[1] Anderson, J. C. and D. W. Gerbing(1988), “Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach,” Psychological Bulletin, 103(3):411-423.

[2] Bagozzi, R. P. and Y. Yi(1988), "On the evaluation of structural equation models," Journal of the Academy Marketing Science, 16(1):74-94.

[3] Cheon, S. E.(2010), “A study on the influence of leadership behavior on perceived value of work of employees,” M.A. thesis paper of Sungkyunkwan University.

[4] Cho, H. Y.(2011), “An exploratory analysis of antecedents and consequences of hotel employee psychological ownership,” Ph. D. dissertation paper of Dongeui University.

[5] Choi, J. and N. S. Ha(2007), “The effects of clinical nurse's internal marketing on job satisfaction, turnover intention, and customer orientation, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13(2):231-241.

[6] Choi, J. Y.(2008), Mediating effect of psychological ownership between perceived value of work and OCB/job performance,” M.A. thesis paper of Sungkyunkwan University.

[7] Chu, D. Y.(2009), “Effect of restaurant employees' psychological ownership on perceived management quality,” Ph. D. dissertation paper of Sejong University.

[8] Crant, J. M.(2000), “Proactive behavior in organizations,” Journal of Management, 26(3):435-462.

[9] Er, K. S., H. K. Hur, K. K. Kim, Y. J. Cho, E. H. Kim, and S. J. Kim(2004), “The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses,” Journal of Korean Clinical Nursing Research, 9(2):81-92.

[10] Fornell, C. and D. F. Larcker(1981), “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement errors,” Journal of Marketing Research, 18(1):39-50.

[11] Hackman, J. R. and G. R. Oldham(1976), “Motivation through the design of work: Test of theory,” Organizational Behavior and Human

Performance, 16, pp. 250-279.
[12] Hackman, J. R. and G. R. Oldham(1980), "Work redesign," Addison-Wesley Publishing Company Ins., massachusetts.
[13] Heskett, J. L., T. O. Jones, G. W. Loveman, W. E. Sasser, and L. A. Schlesinger(1994), "Putting the Service Profit Chain to Work," Harvard Business Review, 72(2):164-174.
[14] Irvine, D. M. and M. G. Evans(1995), "Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research findings across studies," Nursing Research, 44(4):246-253.
[15] Jang, J. Y.(2005), "The effects of employees' perceptions toward profit sharing on their affective organizational commitment : the mediating role of psychological ownership," M.A. thesis paper of Seoul National University.
[16] Kim, D. S.(2011), "Effects of organizational-level varialbles on the perceived value of work," M.A. thesis paper of Sungkyunkwan University.
[17] Kim, H. J.(2002), "A comparative study on the job satisfaction and intentions of quitting a job of nurses of small and medium sized clinics and university hospitals," M.A. thesis paper of Kyunghee University.
[18] Kim, M. R.(2007), "Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention," M.A. thesis paper of Ewha Womans University.
[19] Kim, S. R.(2005), "A study on leadership, empowerment and organizational effectiveness of food service industry," Ph. D. dissertation paper of Kyonggi University.
[20] Kim, Y. C.(2009), "A study on the antecedents and consequences of psychological ownership perceived by the employee of tourism industries -Focused on organization characteristics and job characteristics-," Ph. D. dissertation paper of Daegu University.
[21] Kim, Y. J.(2011), "A study on the mediating effect of psychological ownership between dispositional affect and organizational process variables and organizational effectiveness," Ph. D. dissertation paper of Yeungnam University.
[22] Ko, H. J.(2010), "Nurse work environments, job satisfaction and intention to leave among nurses," M.A. thesis paper of Hanyang University.
[23] Lee, H. K.(2005), "Relationship among ego-states, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of nNew nurses," M.A. thesis paper of Dankook University.
[24] Lim, A. R.(2010), "A study on the leadership behaviors that lead to the fair process effect," M.A. thesis paper of Sungkyunkwan University.
[25] McFarlin, D. B. and P. D. Sweeney(1992), "Distributive and procedural justice aw predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes," Academy of Management Journal, 35(3):626-637.
[26] Oh, D. K.(2004), "Determinants of perceived value of work and organizational effectiveness," Ph. D. dissertation paper of Sungkyunkwan University.
[27] Oh, S. Y.(2010), "Effect of perceived value of work determinants on psychological ownership and organizational effectiveness," M.A. thesis paper of Sungkyunkwan University.
[28] Park, M. S.(2004), "Satisfaction with and changing from current job of nurses working at Seoul city hospitals," M.A. thesis paper of Inje University.
[29] Pierce, J. L., L. Van Dyne, and L. L. Cummings(1992). "Psychological ownership: A conceptual and operational examination," Association Proceeding, New Orleans, LA, 203-211.
[30] Pierce, J. L., T. Kostova, and K. T. Dirks(2001), "Toward a theory of psychological ownership in organization," Academy of Management Review, 26(2):298-310.
[31] Price, J. L. and C. W. Mueller(1986), "Absenteeism and turnover of hospital employees," Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations, 5, JAI Press Inc.
[32] Seo, Y. S.(2007), "A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses," M.A. thesis paper of Changwon University.
[33] Singh, J., J. R. Goolsby, and G. K. Rhoads(1994), "Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for

ISSN 1229-6783(Print)
ISSN 2288-1484(Online)

customer service representatives," Journal of Marketing Research, 31(4):558-569.

[34] Song, C. H.(2011), "The effects of taekwondo instructors' professionalism on perceived value of work & job satisfaction," M.A. thesis paper of Kyungwon University.

[35] Wagner, S. H., C. P. Parker, and N. D. Chris tiansen(2003), "Employees think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behav iors on organizational effectiveness," Personnel Psychology, 56(4):847-871.

[36] Yom, Y. H.(2010), "The effects of organizational justice and dispositional affectivity on job satisfaction and intent to leave among nurses," Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16(3):276-285.

[37] Yoon, J. A. and H. J. Lee(2007), "Internal marketing, job stress, organizational commitment and turnover intention in nursing organization, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13(3):293-301.

[38] Yoon, M. S.(2002), "The attempt of turnover by a general hospital nurses and its related factors," M.A. thesis paper of Chosun Unive rsity.

[39] Yoon, S. H.(2001), "Effects of travel agency employee's perceived fairness on organizational citizenship behavior and service quality," Ph. D. dissertation paper of Daegu University.

[40] You, S. K.(2012), "Effect of organizational culture perception on job satisfaction and turnover intention : with a focus on mediating effect of organization trust and psychological ownership," M.A. thesis paper of Hanyang University.

저 자 소 개

송 정 수

울산대학교 산업공학과를 졸업, 건국대학교 대학원 산업공학과 석사, 울산대학교 대학원에서 공학박사학위(산업공학 전공)를 취득하였다. 현재 울산대학교 외래강사로 재직 중이다. 주요 관심분야는 서비스마케팅, 서비스품질, 셀프리더십, 서번트 리더십, 혁신행동 등이다.

주소 : 울산시 남구 대학로 148, 울산대학교, 경영정보학과