

간호사의 조직공정성, 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로

전소연¹ · 노형진² · 이지현³

연세대학교 대학원¹, 경기대학교 경상대학², 고신대학교 간호대학³

The Impact of Organizational Justice, Empowerment on the Nursing Task Performance of Nurses: Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment

Jun, So Yeun¹ · Rho, Hyung Jin² · Lee, Ji Hyun³

¹Graduated School, Yonsei University, Seoul

²College of Economics & Business, Kyonggi University, Suwon

³College of Nursing, Kosin University, Busan, Korea

Purpose: The purpose of this study is to analyze the structural model on the Nursing Task Performance of Hospital Nurses. **Methods:** Data collection was done by the 200 hospital nurses from May 1st to May 20th, 2013 in Seoul city. The sample variance-covariance matrix was analyzed using AMOS 19.0 and the maximum likelihood minimization function. The goodness of fit was evaluated using the SRMR, RMSEA and its 90% confidence interval, CFI, and TLI. **Results:** First, hospital nurses' organizational justice and empowerment was not found to have a significant direct effect on nursing task performance. Second, organizational justice and empowerment had a direct effect on job satisfaction and organizational commitment. Third, organizational commitment was found to have a significant direct effect on nursing task performance. Forth, hospital nurses' empowerment was found to have a significant direct effect on nursing task performance. **Conclusion:** Nurses' nursing task performance was influenced by organizational justice, empowerment, and organizational commitment. In order to increase the degree of nursing task performance in hospital nurse, it is necessary to develop the nursing program and its application considering hospital nurses' organizational justice and empowerment and organizational commitment.

Key Words: Organizational justice, Empowerment, Job satisfaction, Organizational commitment, Nursing task performance

서론

1. 연구의 필요성

병원간호사는 병원 전체 인력의 거의 절반을 차지하며 최 일선에서 환자에게 양질의 간호서비스를 제공하며 업무의 질

적 수준향상과 생산성 증대에 중요한 위치에 있다(Oh & Chung, 2011). 간호사의 인력관리는 간호서비스의 질 향상, 업무효율성과 간호업무성과의 극대화로 이어지며 병원조직 발전에 기여할 수 있다(Song, 2012). 병원의 효율성은 간호업무성과와 밀접한 관계를 가지며, 간호업무성과는 보건의료 전반의 관심이 되고, 병원의 생산성과 양질의 간호서비스를 보

주요어: 조직공정성, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입, 간호업무성과

Corresponding author: Lee, Ji Hyun

College of Nursing, Kosin University, 262 Gamchun-ro, Seo-gu, Busan 602-702, Korea,
Tel: +82-10-3562-0237, Fax: +82-51-990-3031, E-mail: jihyunlee@kosin.ac.kr

- 본 연구는 2012년 고신대학교 교내연구비 지원으로 수행되었음
- This paper was supported by research grants from Kosin University in 2012.

Received: Jul 31, 2013 / Revised: May 19, 2014 / Accepted: May 20, 2014

장하기 위한 전략이며(Park et al., 2009), 간호의 질적 향상과 간호전문직 발전의 주요 화두가 되고 있다(Park & Choi, 2004).

간호업무성과는 간호사가 환자의 치유와 안녕을 위해서 제공하는 활동에 대한 전문성을 바탕으로 합리적으로 역할을 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 것이다(Ha & Choi, 2010). Park (2013)은 간호업무성과는 간호사가 환자에게 간호를 제공할 때 필요한 실제적 업무로서 독자적 간호활동, 비독자적 간호활동 및 대인관계 활동으로 구분하였으며, Song (2012)은 간호업무성과는 간호기능의 수행정도이며, 간호기능은 간호활동에서 간호사가 가지는 결정권의 정도에 따라 독립적 기능, 상호의존적 기능, 의존적 기능으로 구분된다고 하였다. 간호업무성과의 독립적 기능은 환자간호를 간호사 자신의 판단과 결정에 따라 계획하고 수행하거나 평가하는 기능이며, 상호의존적 기능은 간호인력과 다른 직종의 사람들과 협의를 통해 간호활동이 결정되고 시행되는 기능이고, 의존적 기능은 타 간호인력의 처방내지 감독, 지도하에 시행하는 기능이다(Song, 2012).

Jeung 등(2005)은 간호사는 낮은 급여와 업무불만족, 불규칙한 야간 근무교대로 이직의도가 높으며 공정성 지각과 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮다고 하였으며, Woo와 Koh (2003)는 보상공정성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치지 않지만 분배공정성은 영향을 미치지 못하고 절차공정성에 의한 영향력이라고 하였고, Yom (2009)은 간호사의 지각된 조직공정성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치며, 조직공정성은 분배공정성보다 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 더 영향을 끼친다고 하였다. 조직공정성은 자신의 투입 대비 결과를 타인의 투입 대비 결과와 비교하여 얼마나 공정한가를 보는 것이며, 분배공정성과 절차공정으로 구성된다(Woo & Koh, 2003). Kim과 Park (2006)은 분배공정성은 개인이 받은 보상의 양으로 임금, 승진, 인정 등 배분과 관련하여 조직구성원이 느끼는 공정성의 지각도이며, 절차공정성은 보상의 양을 결정하는 과정과 절차에서 구성원이 임금, 승진 등 보상을 자신과 비교하여 공정한 절차에 의해 적절한 보상이 주어졌다고 느끼는 공정성의 지각도라고 하였다(Koh, 2009). 따라서 간호사가 간호조직에서 간호기능을 잘 하도록 보상을 다른 절차공정성은 직무만족과 조직몰입에 영향을 주며 그 결과로 간호업무성과를 높일 수 있다고 할 수 있겠다.

간호업무성과에 영향을 주는 조직공정성, 직무만족, 조직몰입 이외의 요인으로 임파워먼트는 개인에게 권한과 능력을 부여함으로써 스스로 원하는 것을 하는 것이며(Oh & Chung,

2011), 주어진 직무를 능숙하게 처리할 수 있는 능력과 자신의 목표에 따라 조직구성원에게 직무와 직무행동을 스스로 결정하고 선택하는 내적 동기를 부여하는 과정이다(Park, 2013). Oh와 Chung (2011)은 임파워된 간호사는 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과가 증가하고 이직의도가 감소된다고 하였고, Bak (2002)은 상사가 아랫사람에게 권리를 부여하는 임파워먼트를 증가시킴으로 간호사가 간호업무 수행 시 업무에 대한 자신감, 지식, 기술, 상황을 평가하는 능력, 의사결정, 자율성이 높아진다고 하였으며, Kim과 Yi (2012)는 간호사의 임파워먼트는 간호사 개인이 간호업무를 성공적으로 수행하여 확대된 자신의 역량과 환자의 신뢰감을 바탕으로 병원조직의 궁극적 목적인 환자만족과 간호생산성 향상이라는 목적달성을 하게 한다고 하였다. 또한 임파워먼트의 결과변인은 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 간호업무성과 및 간호업무생산성 등이 있다(Park, 2013; Song, 2012; Oh & Chung, 2011; Kim & Yi, 2012; Park & Park, 2008; Ryu, 2009; Bak, 2002). 따라서 임파워된 간호사는 업무에 적극 참여하고 직무만족과 조직몰입을 하게 됨으로 간호업무성과를 높일 수 있다.

간호업무성과와 관련된 선행연구를 보면, Ryu (2009)는 구성원의 조직 내 정의감의 인식과 공정성 판단여부는 구성원의 업무성과를 이해하는 데 중요한 근거 및 결정요인이 된다고 하였으며, Bak (2002)는 간호사의 임파워먼트가 높을수록 업무성과가 높았으며, Oh와 Chung (2011)은 임파워먼트가 높을수록 간호업무성과는 물론 직무만족과 조직몰입도 높다고 하였다. 또한 직무에 만족하고 조직에 몰입할수록 간호사의 업무성과는 높게 나타난 결과들(Yoo et al., 2006; Song, 2012, Jeong, 2008)로 제 변인들이 간호업무성과에 중요한 관련 변인임을 확인할 수가 있었다. 그러나 대부분의 연구가 관계연구이거나 영향요인에 관한 연구로 간호업무성과와 관계 변인만을 설명하거나 단순히 간호업무성과의 영향요인만을 살펴보고 있으며, 이들 요인들을 통합적으로 포함하여 직접효과와 간접효과를 고려한 모형구축의 연구가 부족한 실정이었다. 따라서 본 연구는 간호사를 대상으로 하여 이들이 경험하는 조직공정성과 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과 간 인과관계를 파악하고, 병원간호사의 간호업무성과에 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 검증하는 데 그 목적이 있다.

본 연구의 이론적 기틀은 Greenberg (1996)의 이론에 기초로 제시한 Pyun (2000)의 조직정의론과 문헌고찰을 근거로 하여 조직구성원의 업무 관련 행동의 긍정적 변화를 기함으로 동기부여 효과를 통하여 궁극적으로 업무성과의 효과성

제고가 가능하다고 보며, 조직 내 정의감 및 공평성 실현이 갖는 인적자원관리, 조직성과 및 생산성 관리적 의의를 찾는 것이다. 따라서 병원간호사의 다차원적 병원조직 내 가치 및 분위기로서의 조직공정성과 임파워먼트를 원인변수로, 업무 관련 태도 및 행동인 구성원의 특성으로 직무만족과 조직몰입을 매개변수로, 구성원의 업무성과 증진을 통한 조직의 장기적인 효과성 제고와 효율적 조직의 인력관리로 간호업무성과를 종속변수로 설명하는 것으로 구성하였다. 간호사의 간호업무성과는 조직공정성과 임파워먼트에 따라 직접 결정되기도 하지만 구성원의 특성과 관련된 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 통해 결정될 수 있다고 보았다.

그러므로 본 연구는 간호업무성과와 조직공정성, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 간에 통합분석을 통하여 구조모형을 구축하고 조직공정성과 임파워먼트를 가진 간호사의 간호업무성과를 향상시키는 중재 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구의 가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 대상자의 조직공정성이 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 대상자의 임파워먼트가 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 대상자의 조직공정성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 대상자의 임파워먼트가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5. 대상자의 조직공정성이 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 6. 대상자의 임파워먼트가 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 7. 대상자의 직무만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 8. 대상자의 직무만족이 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 9. 대상자의 조직몰입이 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2. 연구목적

본 연구는 간호사의 간호업무성과에 대한 가설검정을 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 병원간호사의 간호업무성과를 설명하는 변인들을 찾아 내어 가설적 모형을 구축한다.

- 가설적 모형의 부합도를 검증하고 변인들 간의 관계를 잘 설명하는 예측모형을 구축한다.
- 병원간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 변수들 간의 직접효과, 간접효과, 총효과를 확인 하여 이들 간의 인과관계 및 그 상대적 중요성을 규명한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 Pyun (2000)의 조직정의론과 문헌고찰을 근거로 하여 간호사의 간호업무성과를 설명하는 관련 요인에 대한 가설모형의 적합성을 검증하는 횡단적 구조모형 검증연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 병원간호사를 표적모집단으로 S시에 소재한 2개 대학병원 간호사를 근접모집단으로 편의표출하였으며, 2013년 5월 1일부터 5월 20일까지 본 연구의 선정기준에 적합한 220명이었으며, 연구참여를 거절하거나 설문지가 회수되지 않은 14명과 설문지의 완성도가 떨어진 6명을 제외한 총 200명이 최종 대상이 되었다. 본 연구대상자의 선정기준은 대학병원의 병동에 근무하는 간호사로서 질문지 내용과 연구목적 이해하며 연구에 참여할 것을 동의한 자이다. 구조방정식 모형을 이용하기 위해서는 모수 개수의 최소 5배의 표본이 필요하고 10배가 가장 이상적인 표본의 크기이다. 본 연구의 모수의 개수는 15개로 표본크기의 범위는 75~150명이 된다. 따라서 본 연구의 분석 설문지가 200부이기에 구조방정식모형의 적용기준을 충족시켰다고 본다.

3. 연구도구

본 연구도구는 기존 연구에서 신뢰도와 타당도가 확인된 도구를 병원간호사 10명을 대상으로 예비조사 후 작성 소요시간과 이해하기 힘든 문장이나 응답의 반응을 검토한 다음 문구를 수정하여 사용하였다. 본 조사 실시 후 측정도구에 대한 신뢰도와 확인적 요인분석을 실시하여 타당도와 신뢰도를 낮추는 문항을 삭제하여 최종문항을 선정한 후 구조모형 분석을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 학력, 총경력, 현부서경력, 직위, 병동간호사수, 근무부서의 8개 문항으로 구성되었다.

1) 조직공정성

조직공정성은 구성원이 자신의 노력과 비교하여 전반적 보상에 대해 공정한 성과와 절차에 의해 보상이 이루어졌다고 느끼는 지각 정도이며(Park, 2011), 그 내용구성은 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 구성되었고, 본 연구에서 조직공정성은 Park (2011)이 사용한 도구를 전화와 e-mail로 사용자와 개발자의 승인을 받고 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 조직공정성의 정도가 높음을 의미한다. 이 도구는 총 18개 문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert척도이며, 도구 신뢰도는 Park (2011)의 연구에서 조직공정성은 Cronbach's $\alpha = .92$, 분배공정성은 Cronbach's $\alpha = .93$, 절차공정성은 Cronbach's $\alpha = .87$, 상호작용공정성은 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다. 본 연구에서 조직공정성은 Cronbach's $\alpha = .93$, 분배공정성은 Cronbach's $\alpha = .92$, 절차공정성은 Cronbach's $\alpha = .89$, 상호작용공정성은 Cronbach's $\alpha = .92$ 였다.

2) 임파워먼트

임파워먼트는 구성원이 자율성과 의사결정권을 가지고 스스로 통제감을 높힘으로써 무력감을 없애고 기를 살리며 업무에서 보람과 성취감을 높여주고 몰입하는 것이며(Song, 2012), 그 내용은 기회, 정보, 지지, 자원의 4개 영역으로 구성되었으며, Song (2012)이 사용한 도구를 전화와 e-mail로 사용자의 승인을 받은 후 이용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. 이 도구는 총 28개 문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도이며, 도구의 신뢰도는 Song (2012)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .92$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었다.

3) 직무만족

본 연구에서 직무만족은 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해 얻게 되는 경험을 즐겁고 긍정적으로 인식하는 직무에 대한 태도이며(Chang, 2010), 내재적 만족과 외재적 만족으로 구성되었다., Chang (2010)이 개발한 도구를 전화와 e-mail로 개발자의 승인을 받은 후 사용하였다. 이 도구는 총 10개 문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert척도이며, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 도구 신뢰도는 Chang (2010)의 연구에서 직무만족 Cronbach's $\alpha = .87$, 내재적 만족 Cronbach's $\alpha = .78$, 외재적 만족 Cronbach's $\alpha = .82$ 였고, 본 연구에서 도구 신뢰도는 전체 직무만족 Cronbach's $\alpha = .90$, 내재적 만족 Cronbach's

$\alpha = .88$, 외재적 만족 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

4) 조직몰입

조직몰입은 조직구성원이 조직에 헌신하는 정도이며(Park, 2011), 그 내용은 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입으로 구성되었으며, 본 연구에서의 조직몰입은 Park (2011)이 사용한 도구를 이용하여 전화와 e-mail로 사용자와 개발자의 승인을 받은 후 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다. 이 도구는 총 12개 문항으로 '전혀 그렇지 않다', 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도이며, 도구 신뢰도는 Park (2011)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .85$ 였다.

5) 간호업무성과

간호업무성과는 간호업무를 수행하는 간호기능의 수행정도이며(Song, 2012), 내용은 독자적 간호활동, 비독자적 간호활동, 대인관계 활동으로 구성되었으며, 본 연구의 간호업무성과는 Park (1988)이 개발한 도구를 전화와 e-mail로 개발자의 허락을 받았으며, 이를 Song (2012)이 사용한 도구를 이용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다. 이 도구는 총 23개 문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 구성되었으며, 도구의 신뢰도는 Song (2012)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .95$ 였고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었다.

4. 자료수집 및 자료분석

자료수집은 연구자가 대상자에게 연구필요성과 목적, 참여로 인한 유익성과 중단가능성, 작성방법 및 소요시간 등을 안내문을 통하여 읽고 서명하게 한 후 연구참여 서면동의서를 받고 실시하였다. 자료수집기간은 2013년 5월 1일부터 5월 20일까지였으며, 배부된 설문지에 직접기입식 조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 12.0과 AMOS 7.0 프로그램으로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율을, 도구신뢰도는 Cronbach's α 값을, 연구변수들 간의 상관관계는 Pearson correlation 계수를, 확인적 요인분석은 AMOS 7.0을 사용하여 요인부하량과 기각 한계비를 검증하였으며, 대상자의 간호업무성과에 대한 가설적 모형의 자료에 대한 적합도를 평가하기 위하여 AMOS 7.0 프로그램을 이용하여 최대우도법(Maximum Likelihood Method)으로 공변량 구조분석을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 대상자의 평균 연령은 31.6 ± 6.85 세이며, 30~40세 미만 이 48.0%, 25세 미만이 24.0%, 25~30세 미만이 17.5%, 40세 이상이 10.5%의 순이었으며, 결혼 상태는 미혼이 60.5%, 기혼이 39.5%, 교육경력은 대학교 졸업이 46.0%, 전문대 졸업이 32.0%, 대학원 졸업이 22.0%였다. 총 경력은 5년 미만이 36.5%, 10~20년 미만이 35.5%, 5~10년 미만이 20.0%, 20년 이상이 8.0%의 순이었으며, 현 경력은 5~10년 미만이 35.0%, 1~3년 미만이 29.0%, 1년 미만이 18.0%였고, 직위는 일반 간호사가 93.0%로 가장 많았고, 파트장 5.5%, 팀장 1.5%였다. 자신이 근무하는 병동의 간호사의 수는 10~20명 미만이 59.0%로 가장 많았으며, 근무부서는 외래, 주사실, 보험심사

실, 공급실 등 기타 부서가 32.0%, 수술실 등 특수부서가 27.0%, 내과계 20.5%, 외과계 20.5%로 나타났다(Table 1).

2. 주요변인의 서술적 통계 및 다중공성선 분석

대상자의 조직공정성의 평균은 3.3 ± 0.53 점, 임파워먼트는 평균이 3.1 ± 0.62 점, 직무만족의 평균은 3.3 ± 0.55 점, 조직몰입은 평균이 3.2 ± 0.52 점, 간호업무성과의 평균은 3.7 ± 0.59 점으로 나타났다. 이들의 하위영역을 살펴보면, 조직공정성의 하위영역은 절차공정성이 3.5점으로 가장 높았고, 상호작용 공정성이 3.4점, 분배공정성이 3.3점의 순으로 낮게 나타났다, 임파워먼트의 하위영역은 지지영역이 3.3점으로 가장 높았으며, 기회영역이 3.2점, 정보영역이 3.1점, 자원영역이 3.0점의 순이었다. 직무만족의 하위영역은 내재적 영역이 3.4점으로 가장 높았고, 외재적 영역이 3.1점이었으며, 조직

Table 1. Demographic Characteristics

(N=200)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Range
Age (year)	25	48 (24.0)	31.6±6.85	
	25~30	35 (17.5)		
	30~40	96 (48.0)		
	40	21 (10.5)		
Marital Status	Single	121 (60.5)		
	Married	79 (39.5)		
Education	College	64 (32.0)		
	University	92 (46.0)		
	Graduate School	44 (22.0)		
Total clinical career (year)	< 5	73 (36.5)	104.8±81.79	11~420 months
	5~10	40 (20.0)		
	10~20	71 (35.5)		
	> 20	16 (8.0)		
Present clinical career (year)	< 1	36 (18.0)	50.8±40.28	1~240 months
	1~3	58 (29.0)		
	3~5	28 (14.0)		
	5~10	70 (35.0)		
	> 10	8 (4.0)		
Position	Staff nurse	186 (93.0)		
	Charge/head nurse	11 (5.5)		
	Chief/director nurse	3 (1.5)		
Number of nurses at work	< 10	46 (23.0)		
	10~20	118 (59.0)		
	> 20	36 (18.0)		
Present work unit	Outpatient unit	64 (32.0)		
	Operating room	54 (27.0)		
	Medical ward	41 (20.5)		
	Surgical ward	41 (20.5)		

몰입의 하위영역은 규범적 영역이 3.4점, 계속적 영역이 3.3점으로 나타났으며, 간호업무성과는 대인관계 영역이 3.81으로 가장 높았으며, 비독자적 영역이 3.8점, 독자적 영역이 3.5점의 순으로 나타났다. 본 연구에서 사용된 변수의 왜도와 첨도는 절대값이 ± 1 범위에 분포하고 있어 정규분포의 가정에서 크게 벗어나지 않는 것으로 나타났고, 측정변수 간의 다중공선성을 확인한 결과 회귀모형 진단결과에서 상충분산이 10을 넘는 변수가 없었고 공차한계도 0.1 이하인 변수가 없었다 (Table 2).

3. 확인요인분석과 신뢰성 분석

대상자의 조직공정성, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입, 간호업무성과의 5개 변인에 대해 측정변인들이 잠재변인의 개념을 어느 정도로 잘 설명하고 있는지 파악하기 위해 확인요인분석을 실시하였다. 먼저 AMOS 프로그램과 SPSS 통계 패키지를 이용하여 확인요인분석과 신뢰성 분석을 실시하였는

데 측정모형의 확인요인분석의 결과는 다음과 같은 적합도 검정지표를 이용하였다. GFI (Goodness of Fit Index: 0.9 이상이 바람직함), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index: 0.9 이상이면 바람직함), RMR (Root Mean-squared Residual: 0.08 이하이면 바람직함), NFI (Normed Fit Index: 0.9 이상이면 바람직함), RFI (Relative Fit Index: 0.9 이상이면 바람직함), CFI (Comparative Fit Index: 0.9 이상이면 바람직함), RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation: 0.08 이하이면 바람직함) 등의 지수를 이용하여 모형의 적합도를 판단하기로 하였다. 1차 확인요인분석 결과, 오차항은 요인을 전부 설명할 수 없으므로 확인요인분석에서 5개 변인들을 가지고 실시하였다. 확인요인분석결과로 χ^2 값은 211.70 ($df=77$, $p<.001$), GFI=0.88, AGFI=0.81, RMR=0.03, NFI=0.89, RFI=0.85, CFI=0.93, RMSEA=0.10으로 기준치에 미달하는 부분도 있으나 비교적 양호한 모형임이 검증되었고, 모든 요인에서 개념신뢰도(0.7 이상), 분산추출지수(AVE, 0.8 이상)가 임계치 이상을 보여 신뢰성과 수렴 타당성

Table 2. Descriptive Statistics of Variables and AVE and CR

(N=200)

Measurement variables	Latent variables (items)	Range	M \pm SD	Skewness	Kurtosis	Tolerance	VIF	Estimate	SE	AVE	CR
Organizational justice	Total (18)		3.3 \pm 0.53	.03	.22	.64	1.56				
	X1 (6)	1~5	3.1 \pm 0.64	-.07	-.08	.72	1.40	.79	.156	.71	.88
	X2 (7)	1~5	3.5 \pm 0.69	.17	.36	.81	1.24	.71	.24		
	X3 (5)	1~5	3.4 \pm 0.62	-.36	-.51	.69	1.43	.64	.23		
Empowerment	Total (28)		3.1 \pm 0.39	.19	.85	.66	1.52				
	X4 (9)	1~5	3.2 \pm .053	.04	.56	.53	1.89	.80	.10	.79	.93
	X5 (8)	1~5	3.1 \pm 0.56	.02	.72	.55	1.83	.80	.11		
	X6 (8)	1~5	3.3 \pm 0.53	-.31	.87	.70	1.42	.81	.09		
	X7 (3)	1~5	3.0 \pm 0.47	-.02	.82	.93	1.08	.19	.22		
Job satisfaction	Total (10)		3.3 \pm 0.55	-.20	.84	.45	2.22				
	Y1 (5)	1~5	3.4 \pm 0.60	-.21	.52	.56	1.76	.75	.16	.78	.87
	Y2 (5)	1~5	3.1 \pm 0.65	-.35	.63	.59	1.69	.77	.17		
Organizational commitment	Total (12)		3.2 \pm 0.52	.40	.05	.65	1.52				
	Y3 (7)	1~5	3.1 \pm 0.60	-.01	.02	.48	2.09	.84	.11	.77	.91
	Y4 (3)	1~5	3.3 \pm 0.56	.33	-.38	.69	1.45	.60	.19		
	Y5 (2)	1~5	3.4 \pm 0.71	-.04	.18	.55	1.81	.76	.21		
Nursing task performance	Total (23)		3.7 \pm 0.59	-.06	.01	-	-				
	Y6 (9)	1~5	3.5 \pm 0.58	.24	.36	.17	5.85	.83	.10	.92	.97
	Y7 (9)	1~5	3.8 \pm 0.64	-.15	-.05	.35	2.84	.96	.03		
	Y8 (5)	1~5	3.8 \pm 0.67	-.22	-.07	.21	4.70	.92	.07		

VIF=variation inflation factor; AVE=average variance extracted; CR=construct reliability; X1=distributive justice; X2=procedural justice; X3=interaction justice; X4=opportunity empowerment; X5=information empowerment; X6=support empowerment; X7=resource empowerment; Y1=intrinsic job satisfaction; Y2=extrinsic job satisfaction; Y3=affective organizational commitment; Y4=continuance organizational commitment; Y5=normative organizational commitment; Y6=individual nursing task performance; Y7=non individual nursing task performance; Y8=interpersonal nursing task performance.

은 확보되었음을 알 수 있었다(Table 2). 각 요인 간의 예측타당성과 판별타당성을 확인하기 위해서 상관행렬과 분산추출지수의 관련성을 확인한 결과, 각 요인의 분산추출지수 다중상관지수는 대각선의 분산추출지수보다 모두 다중상관계수(r^2)의 값이 작아 요인 간 판별 타당성을 확보하였다(Table 3).

4. 가설적 모형의 분석

연구초기에 설정한 연구모형에 해당하는 이론모형을 각 요인 간 상관행렬을 기초로 분석한 모형의 적합도를 살펴보았다. 분석결과 χ^2 값은 235.36 ($df=79, p<.001$), GFI=0.86, AGFI=0.78, RMR=0.03, NFI=0.88, RFI=0.84, CFI=0.92, RMSEA=0.10으로 나타났다. 본 연구모형의 적합도는 구조방정식 모형분석에서 일반적인 평가기준으로 삼는 지표들과 비교할 때 몇 가지 기준을 충족하고 있다. 연구모형의 RMSEA=0.08 이하이면 적합도가 좋은 것으로 판단하는데 부분적으로 미치지 못하고 있고, GFI=0.88, AGFI=0.81, NFI=0.89, RFI=0.85, CFI=0.93은 좋은 적합도 기준 0.90에 근접하므로 아쉬지만 연구가능한 모형의 적합도를 나타내었다. 따라서 초기 연구모형을 유지하며 모형의 적합도를 높이기 위해 수정지수(Modification indices)와 이론적 배경을 고려하여 Y1과 Y2의 오차항간, Y3, Y4과 Y5의 오차항간 공분산을 순차적으로 허용하였다.

1차 수정된 연구모형의 적합도는 χ^2 값은 211.70 ($df=79, p<.001$), GFI=0.88, AGFI=0.81, RMR=0.03, NFI=0.89, RFI=0.85, CFI=0.93, RMSEA=0.09로 전반적인 적합도 지수가 향상되어 수정모형을 채택하였다. 또한 2차 수정된 연구모형의 적합도는 χ^2 값은 201.90 ($df=76, p<.001$), GFI=0.88, AGFI=0.82, RMR=0.03, NFI=0.90, RFI=0.86, CFI=0.93, RMSEA=0.09로 적합도 지수가 전반적으로 향상되어 수정모

형을 채택하였다. 또한 구조방정식모형 분석을 통해서 도출된 각 이론변수들 간의 경로계수를 이용하여 본 연구에서 설정한 가설검정 결과는 다음과 같다.

첫째, 조직공정성과 직무만족의 경로계수는 0.51 ($p<.001$)로 유의한 것으로 나타났으며, 조직공정성과 조직몰입 사이의 경로계수는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났고, 조직공정성과 간호업무성과 사이의 경로계수는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 병원간호사의 조직공정성이 직무만족에는 유의한 관계가 있어서 가설 1은 채택되었으며, 가설 3과 5는 기각되었다.

둘째, 임파워먼트와 직무만족의 경로계수는 2.68 ($p<.001$)로 유의한 것으로 나타났고, 임파워먼트와 조직몰입의 경로계수는 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 임파워먼트와 간호업무성과 간의 경로계수는 1.27 ($p<.001$)로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 병원간호사의 임파워먼트가 직무만족, 간호업무성과에 유의한 관계가 있어서 가설 2와 가설 6은 채택되었으며, 병원간호사의 임파워먼트가 조직몰입에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타나서 가설 4는 기각되었다.

셋째, 병원간호사의 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 파악한 결과에서 직무만족과 조직몰입의 경로계수는 1.06 ($p<.01$)으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 병원간호사의 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나서 가설 7이 채택되었다.

넷째, 병원간호사의 직무만족과 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 알아보기 위해서 계수를 확인한 결과, 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났고, 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향은 0.47 ($p<.001$)로 매우 유의한 것으로 나타나서 조직몰입이 간호업무성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 병원간호사의 조직몰입이 원활하고 잘 될수록 간호

Table 3. Variance-Covariance Matrix between Variables

(N=200)

Variables	Organizational justice	Empowerment	Job satisfaction	Organizational commitment	Nursing task performance
Organizational justice	.88				
Empowerment	.55	.93			
Job satisfaction	.58	.62	.87		
Organizational commitment	.52	.59	.69	.91	
Nursing task performance	.39	.49	.49	.62	.97
M±SD	3.3±0.53	3.1±0.39	3.3±0.55	3.2±0.52	3.7±0.59

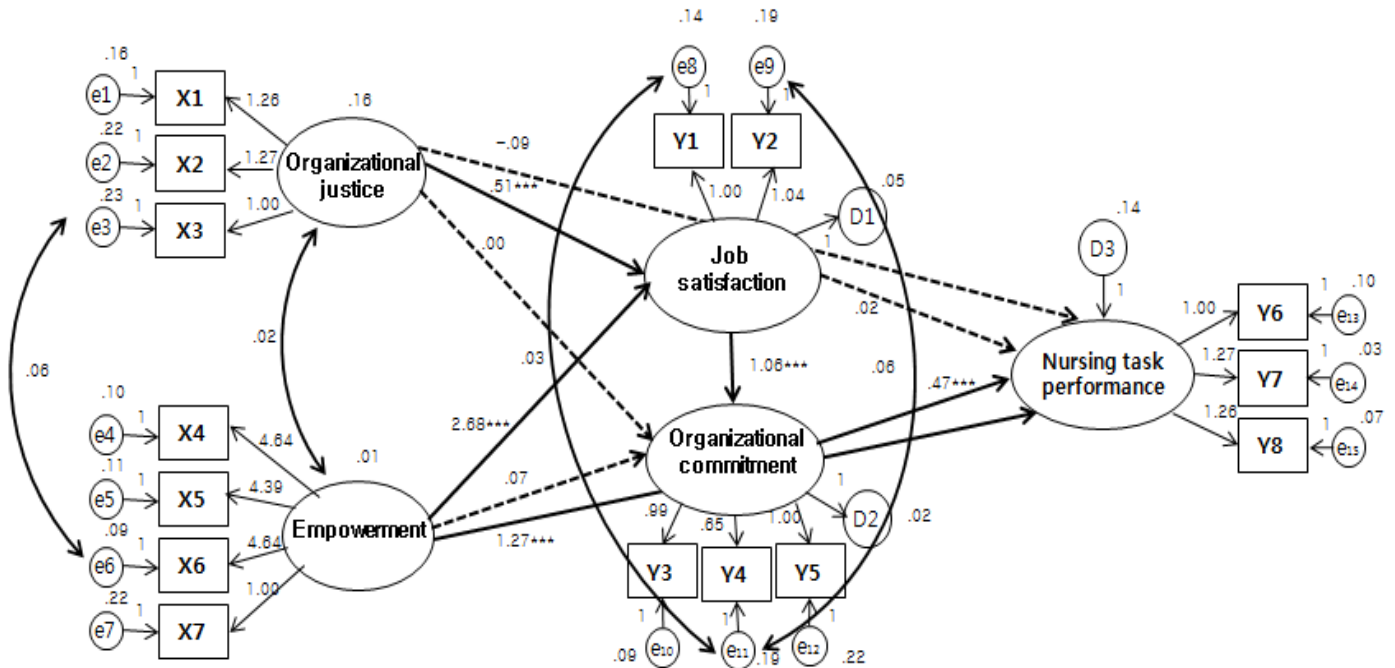
논 의

업무성과가 좋아짐을 알 수 있어 가설 8은 기각되었고, 가설 9는 채택되었다. 이러한 연구모형에 제시된 변수들 사이의 가설검증 결과는 Figure 1에 요약해서 제시하였다. 또한, 연구모형에 대한 전체 효과를 알아보기 위해서 표준화된 공변량 분석을 통해 직접효과, 간접효과, 총효과를 살펴보면 다음과 같은 Table 4와 같다. 이는 총효과와 경우 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 효과가 2.92로 가장 컸으며, 임파워먼트가 직무만족에 미치는 효과는 2.68, 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 효과가 2.58, 직무만족이 조직몰입에 미치는 효과가 1.06, 조직공정성이 조직몰입에 미치는 효과가 0.55, 조직공정성이 직무만족에 미치는 효과가 0.51, 연구대상자의 직무만족이 간호업무성과에 미치는 효과는 0.48, 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 효과는 0.47의 순으로 나타났다. 또한 조직공정성이 간호업무성과에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향은 간접효과가 1.31과 직접효과 1.27로 영향하는 것으로 나타났다(Table 4).

본 연구는 병원간호사의 조직공정성, 임파워먼트, 그리고 직무만족, 조직몰입이 간호업무성과에 어떤 영향을 주는지를 살펴보았다. 간호업무성과에 관한 선행연구를 토대로 직무만족, 조직몰입을 매개변수로 설정하였으며, 통계분석방법으로 구조방정식모형을 이용하여 확인적 요인분석과 구조모형분석을 실시하였다. 본 연구의 주요 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

첫째, 확인적 요인분석의 결과, 조직공정성, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과의 잠재요인들의 측정변수들은 통계적으로 유의미한 요인적재량을 보여서 잠재요인을 잘 설명하고 있음을 알 수 있었다.

둘째, 구조모형의 분석을 통하여 병원간호사의 조직공정성과 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과의 인과관계를 분석하였다. 각 변인간의 경로계수를 보면, 조직공정성은 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에 조직몰입에



X1=Distributive justice, X2=Procedural justice, X3=Interaction justice, X4=Opportunity empowerment, X5=Information empowerment, X6=Support empowerment, X7=Resource empowerment, Y1=Intrinsic job satisfaction, Y2=Extrinsic job satisfaction, Y3=Affective organizational commitment, Y4=Continuance organizational commitment, Y5=Normative organizational commitment, Y6=Individual nursing task performance, Y7=Non individual nursing task performance, Y8=Interpersonal nursing task performance.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Figure 1. Path diagram for the modified model.

Table 4. Direct Effect, Indirect Effect and Total Effect in Path Model

(N=200)

Path effect	Direct effect	Indirect effect	Total effect	Hypothesis No.
Organizational justice → Job satisfaction	0.51	-	0.51	1 (Accept)
Empowerment → Job satisfaction	2.68	-	2.68	2 (Accept)
Organizational justice → Organizational commitment	0.03	0.54	0.55	3 (Reject)
Empowerment → Organizational commitment	0.07	2.85	2.92	4 (Reject)
Organizational justice → Nursing task performance	0.08	0.25	0.16	5 (Reject)
Empowerment → Nursing task performance	1.27	1.31	2.58	6 (Accept)
Job satisfaction → Organizational commitment	1.06	-	1.06	7 (Accept)
Job satisfaction → Nursing task performance	0.02	0.50	0.48	8 (Reject)
Organizational commitment → Nursing task performance	0.47	-	0.47	9 (Accept)

는 직접적인 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 조직공정성과 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 연구한 Woo와 Koh (2003)의 연구에서 보상공정성이 직무만족과 조직몰입을 각각 32.0%, 30.4% 설명한다고 한 결과와는 일부 차이가 있었지만, 분배공정성은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치지 못한다고 한 결과와 부분적으로 일치하였다. 간호사를 대상으로 한 Yom (2009)의 연구에서 간호사의 지각된 조직공정성이 직무만족과 조직몰입에 각각 39.5%, 36.8%의 설명력으로 영향을 미친다고 한 결과와 부분적으로 차이가 있었고, Jeung 등(2005)이 조직공정성이 높을수록 조직몰입이 높다고 한 결과와 상반되었다. 이러한 상반되는 이유는 분배공정성, 절차공정성 및 상호작용 공정성으로 나누어 조직공정성의 정도를 파악하느냐 총합의 조직공정성 정도를 파악하는가에 따라서 차이가 있다고 여겨진다. 왜냐하면 조직공정성의 분배공정성보다 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 더 영향을 미치는 데도 불구하고 간호사의 보상을 결정하는 과정과 절차에서 자신의 임금, 승진, 밤근무의 횟수 등의 보상이 공정한 절차에 의해 주어졌다는 공정성의 지각정도가 낮기 때문이라고 생각된다. 따라서 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이기 위해서 가장 괴롭고 힘들어 하며 기피하는 밤근무의 횟수와 간격 등을 고려하되 간호사의 근무표 자체를 자신들이 생각하는 공정한 절차로 이루어지게 방법을 제안받아서 작성하는 것이 도움되리라 본다.

셋째, 구조모형의 분석을 통하여 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과의 인과관계를 분석하였다. 각 변인 간의 경로계수를 보면, 임파워먼트는 직무만족에

직접적인 영향을 주는 것으로 나타났지만 조직몰입에는 직접적인 영향은 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 임파워먼트는 직무만족과 조직몰입을 통해 간접적으로 간호업무성과에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 연구에서 임파워먼트가 높을수록 직무만족 정도가 높다고 한 연구(Song, 2012; Oh & Chung, 2011; Yoo et al., 2006; Nam & Park, 2002)와 임파워먼트가 높을수록 조직몰입 정도가 높다고 한 연구(Oh & Chung, 2011; Nam & Park, 2002; Bak, 2002)에서 임파워먼트가 높을수록 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 확인된 결과와 본 연구결과가 일치하였다. 또한 Kang과 Park (2011)이 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직몰입 정도가 높을수록 간호업무성과가 높다고 한 결과와 본 연구결과가 일치하였다. 뿐만 아니라 임파워먼트가 간호사의 간호업무성과에 직접적인 영향을 미친다고 한 대다수의 연구(Park, 2013; Kim & Yi, 2012; Lee, 2011; Ryu, 2009; Bak, 2002)와 본 연구결과는 일치하였다. 그러나 간호사를 대상으로 한 연구(Lee, 2011; Sim & Kim, 2010; Park et al., 2009; Yoo et al., 2006)에서 직무만족 정도가 높을수록 간호업무성과가 높다고 한 결과와 Park과 Choi (2004)의 연구에서 임파워먼트가 간호업무성과에 영향을 미치지 않는다고 한 연구결과와 본 연구결과는 상반되었다. 이러한 상반된 이유는 Park과 Choi (2004)의 연구대상자는 대학병원 간호사로 30세 이상이 21.9%, 기혼자가 20.6%, 학력은 대학원졸업이 3.9%, 임상경력 10년 이상이 6.6%인 반면에 본 연구대상자는 30세 이상이 58.5%, 기혼자가 39.5%, 학력은 대학원졸업이 22.0%, 임상경력 10년 이상이 43.5%로 기

혼자가 많고 연령과 임상경력이 많으며 대학원 졸업자가 5배 정도 더 많은 것으로 나타나서 간호업무에 좀 더 임파워먼트 간호사가 많기 때문에 나타난 결과로 이해된다. 따라서 간호업무성과를 높이기 위해서 간호사의 직무만족과 임파워먼트의 지각 수준을 높게 할 수 있는 근무환경이나 여건과 보상 기회를 조성해 주는 것이 필요하리라 본다.

넷째, 직무만족과 조직몰입의 매개역할을 통해서 병원간호사의 조직공정성과 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향을 검증한 결과, 직무만족은 조직공정성이 간호업무성과에 미치는 영향을 매개하지 않으며, 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향을 매개하지 않는 것으로 나타나 결국 병원간호사의 조직공정성과 임파워먼트가 직무만족을 매개로 하여 간호업무성과에 미치는 영향은 없다고 할 수 있겠다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 Yom (2009)의 연구에서 조직공정성이 직무만족을 유의하게 설명한다고 한 결과와 Nam과 Park (2002)의 연구와 Oh와 Chung (2011)의 연구와 Park과 Park (2008)의 연구에서 임파워먼트가 직무만족을 유의하게 설명한다고 한 결과와 Yoo 등(2006)의 연구에서 직무만족이 높을수록 업무성과가 높다고 한 연구결과를 통해서 간호사의 조직공정성과 임파워먼트가 직무만족을, 직무만족이 간호업무성과를 유의하게 설명한다는 결과에서 직무만족의 매개역할을 설명하기는 어렵다고 본다. 따라서 병원간호사의 조직공정성과 임파워먼트와 직무만족과 간호업무성과 간에 상관관계는 검증되었으나 직무만족의 매개와 인과관계는 확인되지 않았으므로 각 변인들의 하위영역 간의 인과관계를 파악해 봄이 필요하다고 본다.

또한 병원간호사의 조직몰입은 조직공정성과 임파워먼트의 직접적인 영향을 받지 않는다. 그러나 조직공정성과 임파워먼트는 직무만족을 통해서 조직몰입에 영향을 주고, 조직몰입이 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입은 직무만족을 통해서 조직공정성과 임파워먼트가 간호업무성과에 주는 영향을 매개한다. 다시 말해서 병원간호사의 조직공정성과 임파워먼트가 조직몰입에 직접 영향을 미치지 않지만, 조직공정성과 임파워먼트가 직접적으로 영향을 미치는 직무만족을 통해서 조직몰입에 영향을 하고 조직몰입을 매개로 하여 간호업무성과에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 Yom (2009)의 연구와 Kim과 Park (2006)의 연구에서 조직공정성이 조직몰입에 영향한다고 한 결과와 Nam과 Park (2002)의 연구와 Oh와 Chung (2011)의 연구에서 임파워먼트가 조직몰입에 영향을 한다고 한 결과와 Kang과 Park (2011)의 연구에서 조직몰입이 업무

성과에 영향한다고 한 결과에서 조직공정성, 임파워먼트와 간호업무성과 간에 조직몰입의 매개역할을 미루어 짐작할 수 있겠다. 따라서 병원간호사의 조직공정성, 임파워먼트와 조직몰입과 간호업무성과 간에 인과관계가 확인됨으로써 각 변인들의 인과관계를 고려하여 간호사의 간호업무성과를 높이는 중재를 개발하는 것이 필요하다고 본다.

한편, 병원간호사의 직무만족이 조직몰입에 직접적 영향을 미치는 경로를 삽입하여 구조모형분석을 한 결과, 직무만족이 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 Kang과 Park (2011)의 연구와 Han과 Park (2006)의 연구에서 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높게 나타난 결과와는 일치하였다. 따라서 간호사의 간호업무성과를 높이기 위해서는 간호조직에 몰입과 헌신을 강조하기에 앞서 간호사 자신의 직무만족 향상 방안마련이 요구된다고 하겠다. 또한 직무만족의 하위영역인 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 조직몰입의 하위영역인 계속적 조직몰입에 영향을 미치는 경로를 삽입하였을 때에 구조모형 적합도 지수가 향상된 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 Kang과 Park (2011)의 연구와 Han과 Park (2006)의 연구에서 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높게 나타난 결과와는 일치되지 않았으나, 직무만족과 조직몰입 간의 구조분석을 연구한 Kim과 Cho (2010)의 연구와 Cha와 Chung (2008)의 연구에서 각각 내재적 직무만족이 조직몰입 간 경로계수가 .28과 .52로, 외재적 직무만족이 조직몰입 간 경로계수가 .39와 .06으로 나타나서 내재적 직무만족과 외재적 직무만족이 조직몰입에 각각 긍정적 영향을 주는 결과와 본 연구결과가 유사하였다. 한편, 사회복지사를 대상으로 한 Moon (2007)의 연구에서 외재적 직무만족이 정서적 조직몰입에, 내재적 직무만족이 규범적 조직몰입에 경로계수 .64와 .40으로 나타난 결과와 본 연구결과가 유사하였다. 따라서 병원간호사의 직무만족과 조직몰입을 통해서 간호업무성과를 높이기 위해서는 조직몰입을 유도하기 이전에 직무만족을 높여 주어야 할 것이며, 직무만족과 조직몰입의 단순한 개념이 아니라 직무만족과 조직몰입의 하위영역을 고려한 구체적인 직무만족과 조직몰입을 유도함이 필요하다고 본다.

다섯째, 연구에 포함된 변인들이 병원간호사의 간호업무성과에 미치는 직접효과 및 간접효과를 분석한 결과, 직접효과 외에 간접효과를 포함한 총효과에서 영향이 크게 나타난 것은 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 효과가 2.92로 가장 컸으며, 그 다음으로 임파워먼트가 직무만족에 미치는 효과는 2.68, 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 효과는 조직몰입이 간

호업무성과에 미치는 효과가 2.58, 조직공정성이 직무만족에 미치는 효과가 0.51, 조직공정성이 조직몰입에 미치는 효과가 0.55, 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 효과는 0.47의 순으로 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 Nam과 Park (2002)의 연구와 Han과 Park (2006)의 연구와 Oh와 Chung (2011)의 연구에서 임파워먼트가 조직몰입에 크게 영향을 미친다고 한 결과와 상반되었고, Yoo 등(2006)의 연구와 Park과 Park (2008)의 연구와 Song (2012)의 연구에서 임파워먼트가 직무만족에 유의하게 영향을 미친다고 한 결과와 일치하였으며, 간호사의 조직몰입이 간호업무성과에 미치는 영향을 연구한 Kang과 Park (2011), Park과 Park (2008), Bak (2002)의 연구결과와 본 연구결과가 일치하였다. 또한, Zhang, Luk, Arthur와 Wong (2001)이 효율적 간호업무성과에 기여하는 간호사의 간호역량을 파악한 연구결과에서 대인 간 이해력과 조직몰입이 간호역량으로 가장 크다고 한 결과와 일맥상통한다고 할 수 있겠다. 조직공정성이 간호사의 직무만족에 미치는 영향을 연구한 Yom (2009), Woo와 Koh (2003)의 연구와 일치하였으며, 조직공정성이 간호사의 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 Yom (2009), Kim과 Park (2006), Woo와 Koh (2003)의 연구와 본 연구결과는 상반되었다. 상반되는 이유는 앞서 살펴본 바대로 전체 항목의 조직공정성보다 하위개념의 분배나 절차공정성을 측정하는 민감한 도구개발이 필요하다. 따라서 병원간호사의 간호업무성과를 높이기 위해서는 직무만족과 조직몰입을 통해서 조직공정성과 임파워먼트를 높여주는 것이 필요하다. 본 연구의 장점은 인과관계 연구로써 의미가 있으며, 간호분야에 새로운 연구기틀을 제공하는 계기가 될 것으로 사료된다. 본 연구의 결과는 조직공정성과 임파워먼트는 직무만족과 조직몰입을 통해 간호업무성과에 주요 예측요인으로 확인되었다.

끝으로 본 연구의 한계점과 후속연구에 대한 제안이다. 본 연구의 제한점으로 본 연구는 1개의 지역에서 일정한 선정기준에 해당된 대학병원 병원간호사들을 대상으로 조사한 자료를 토대로 구조모형을 구축하였으므로, 특정 지역의 병원간호사 대상으로 한 연구결과를 다른 집단에 일반화하기는 어려우므로 활용 시 신중을 기할 필요가 있겠다. 또한 자기보고식 질문지 방법을 사용하였기에 질문지 연구에서 나타날 수 있는 신뢰성 문제가 해결되지 않았다는 점 등이 있다. 그러나 본 연구는 구조모형의 적합성을 유지하기 위하여 간호업무성과의 요인이 될 수 있는 대상자 학력이나 결혼상태, 근무경력 등의 일반적인 다양한 요인을 포함하고 있지 못하여 병원간호사의 간호업무성과에 영향을 미칠 수 있는 요인을 근본적으로 다루

지 못하였다는 한계점이 있을 뿐 아니라 병원간호사에게 스트레스를 야기하거나 직무만족, 조직몰입을 저하시킬 수 있는 수간호사의 리더십 유형을 연구에 포함시켜서 후속연구를 해 볼 필요가 있다고 본다. 그럼에도 본 연구는 분배, 절차, 관계적 등 다차원적 조직정의의 유형을 분석기준으로 삼아 조직효과성에 관한 업무성과와의 상관성을 연구한 것은 구성원 입장에서 능동적 역할 측면에서 연구의 의의가 있다고 하겠다.

결론 및 제언

본 연구는 병원간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인에 관한 가설을 검증하였으며, 그 결과 병원간호사의 조직공정성과 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 통해 간호업무성과에 영향을 주며, 임파워먼트가 직접적으로 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로도 파악되었다. 따라서 병원간호사의 간호업무성과를 증진시키기 위한 방안으로 보다 체계적이고 구체적 정보제공과 함께 다양한 조직공정성과 임파워먼트 향상 프로그램의 제공으로 직무만족, 조직몰입을 향상하고 간호업무성과를 증진시키는 기초자료로 효과적일 것으로 보인다. 본 연구의 결과와 논의를 근거로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 병원간호사의 간호업무성과 증진을 위한 방안으로 체계적이고 구체적인 정보제공으로 직무만족, 조직몰입을 향상하고 간호업무성과를 향상시키는 전략의 수립을 제안한다.

둘째, 간호사의 직무만족과 조직몰입의 하위영역들과 간호업무성과 간의 관계에 대한 후속연구를 제안한다.

REFERENCES

- Bak, W. S. (2002). The relationship between leadership, empowerment, and nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(2), 335-346.
- Cha, S. H., & Chung, T. W. (2008). The effect of job satisfaction and professional commitment on the teachers' perceived organizational citizenship behavior. *The Journal of Educational Administration*, 26(4), 125-145.
- Chang, K. W. (2010). *A study on structural modeling of organizational citizenship behaviors of nurses*. Unpublished doctoral dissertation Kyung Hee University, Seoul.
- Ha, N. S., & Choi, J. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 286-294.

- Han, S. S., & Park, S. W. (2006). Prediction factors on the organizational commitment in registered nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 12(1), 5-13.
- Jeong, J. H. (2008). *Structural equation modeling on nursing productivity of nurses in a hospital*. Unpublished doctoral dissertation. Chung-Ang University, Seoul.
- Jeung, S. M., Min, S., Kang, M. G., Ryu, S. Y., Park, J., & Kim, K. S. (2005). The influence of equality perception and organizational commitment on turnover of jobs among psychiatric hospital nurses. *The Medical Journal of Chosun University*, 30(2), 72-83.
- Kang, K. H., & Park, S. A. (2011). Relationship between perception for appraisal of perioperative nurses and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(2), 189-197.
- 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, S. H., & Cho, Y. H. (2010). The study on causal relationship between university staff's job satisfactions and organizational commitment. *The Journal of Educational Administration*, 28(3), 79-106.
- Kim, Y. M., & Yi, Y. J. (2012). Influence of job stress and empowerment on clinical nurses' performance in small and medium hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 258-265.
<http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.258>
- Koh, M. S. (2009). Influence of justice on empowerment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 365-371.
- Lee, S. H. (2011). *Factors influencing nursing performance in wound ostomy continence nurse*. Unpublished master's thesis, Korea National University of Transportation, Chungju.
- Moon, Y. J. (2007). The study on the factors affecting social workers' organizational commitment. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 9(1), 53-81.
- Nam, K. H., & Park, J. H. (2002). A study on the relationship of empowerment with job satisfaction and organizational commitment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(1), 137-150.
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The effects of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 391-401.
- Park, H. K. (2013). *The structural equation modeling on job performance of clinical nurses*. Unpublished doctoral dissertation. Kosin University, Busan.
- Park, J. Y., & Choi, M. H. (2004). Study on empowerment level, job stress and nursing work performance. *Journal of Nursing Research of Chung-Ang University*, 8(1), 83-99.
- Park, K. M. (2011). *Effects of perceived organizational justice and organizational commitment on organizational citizenship behavior of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Kongju National University, Gongju.
- 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, M. O., Park, J., Ryu, S. Y., Kang, M. G., Kim, K. S., Min, S., et al. (2009). The influence of health promotion life style, perception of head nurse's leadership and job satisfaction on the work performance among nurses of some veterans hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 45-53.
- Pyun, S. H. (2000). A motivational approach of organizational justice orientations in south Korean public sector. *Journal of Social Sciences*, 10(1), 249-264.
- Ryu, S. Y. (2009). *The relationship between coaching behaviors of nursing managers, empowerment and job performance of staff nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Sim, M. R., & Kim, K. H. (2010). Job satisfaction, self-esteem, and nursing task performance among registered nurses and nurse assistants in long-term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 446-454.
- Song, H. S. (2012). *A study on the empowerment and job satisfaction, job performance in hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Woosuk University, Wanju.
- Woo, J. H., & Koh, M. S. (2003). The effectiveness organizational commitment, job satisfaction by clinical nurse's compensation justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(4), 585-597.
- Yom, Y. H. (2009). The effects of organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and health status among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(2), 216-224.
- Yoo, S. O., Lee, S. Y., Han, S. O., Chang, N. S., Kim, Y. O., Hu, J. Y., et al. (2006). Empowerment, performance and job satisfaction perceived by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(3), 406-414.
- Zhang, Z., Luk, W., Arthur, D., & Wong, T. (2001). Nursing competencies: Personal characteristics contributing to effective nursing performance. *Journal of Advanced Nursing*, 33(4), 467-474.