간호사의 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원이 직무만족에 미치는 영향: 일-생활 갈등의 매개효과를 중심으로

오혜경¹, 장철영², 고미숙³

¹서울대학교 간호대학 박사과정, ²대경대학교 경찰행정학과 교수, ³대경대학교 사회복지학과 교수

The Effect of Nurses' Participatory Decision-making, Organizational Justice, Supervisory Support on Job Satisfaction: Focused on Mediating Effect of Work-Life Conflict

Hye-Kyung Oh¹, Cheol-yeung Jang², Mi-suk Ko³

¹Doctoral Student, College of Nursing, Seoul National University, Seoul; ²Professor, Department of Police Administration, Daekyeong University, Gyeongsan; ³Professor, Department of Social Welfare, Daekyeong University, Gyeongsan, Korea

Objectives: The purpose of this study was to investigate the effect of nurses' participatory decision-making, organizational justice, supervisory support on job satisfaction focused on mediating effect of work-life conflict. **Methods:** The empirical analysis data of this study was extracted from the 5th Korea Working Conditions Survey; 2017 conducted by 'Korea Occupation Safety & Health Agency'. The subjects of the analysis were 476 nurses. SPSS 22.0 was used for the analysis, and the analysis methods were descriptive statistics analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, and regression analysis. **Results:** The significant factors related to work-life conflict included participatory decision making ($B=0.28, p<0.001$) and organizational justice ($B=-0.16, p<0.05$). Organizational justice ($B=0.22, p<0.01$) and supervisory support ($B=0.29, p<0.01$) increased job satisfaction, while work-life conflict ($B=-0.10, p<0.01$) decreased job satisfaction. Organizational justice was a mediator between work-life conflict and job satisfaction. **Conclusions:** In the case of nurses, it is desirable to increase organizational justice and support of the supervisor, and various studies on practical methods and educational programs that can reduce work-life conflicts are needed.

Key words: Work-life conflict, Participatory decision-making, Organizational justice, Supervisory support, Job satisfaction

서 론

2018년 2월 근로시간단축 관련 법안이 국회에서 통과되었으며, 이는 우리 사회 전반적인 분위기 역시 효율적인 근무 문화 정착과 근무 외 시간의 중요성에 대한 인식이 높아지고 있음을 의미한다. 일과 가족생활을 포함한 전반적인 생활 균형에 대한 요구로 일과 생활 균형 역시

중요한 정책 이슈가 되고 있다[1]. 일-생활 균형 이슈는 모든 직업군에 적용되는 문제로 하루 24시간 내내 환자 곁에서 교대근무를 하는 간호사들도 예외는 아니다.

현재 우리나라는 간호인력 수급이 부적절한 상황인데 이는 간호사 공급이 부족한 것이 아니라 간호 면허 취득자들이 일을 하지 않는 것이 핵심 문제이다. 보건의료 인력 수급난이 가장 심한 간호사직에서 이

Corresponding author: Mi-suk Ko

65 Danbuk 1-gil, Jain-myeon, Gyeongsan 38547, Korea
Tel: +82-53-850-1272, E-mail: msyasi@tk.ac.kr

Received: February 5, 2020 Revised: March 5, 2020 Accepted: March 24, 2020

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

How to cite this article:

Oh HK, Jang CY, Ko MS. The effect of nurses' participatory decision-making, organizational justice, supervisory support on job satisfaction: focused on mediating effect of work-life conflict. J Health Info Stat 2020;45(2):124-131. Doi: <https://doi.org/10.21032/jhis.2020.45.2.124>

© It is identical to the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permit unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2020 Journal of Health Informatics and Statistics

직의향(60.5%)이 매우 높으며, 주요 원인으로는 열악한 근무환경과 노동강도(53.6%)로 나타났다[2]. 간호인력 수급 불균형의 대책으로 보건복지부에서는 2018년부터 2022년까지 5년간 신규 간호사 10만 명을 추가 배출하여 업무부담을 완화시킬 수 있도록 하는 방안을 발표하였다[3]. 이는 수요와 공급 논리만으로 간호사의 수급 불균형 문제를 해결하려 하는 것으로 근본적인 간호사 근무환경의 개선 없이 경력 간호사가 떠난 자리를 신규 간호사로 대체하는 것에 불과하다. 특히, 급여, 간호인력 배치수준 등 조건이 상대적으로 나은 상급 종합병원의 간호사 수 증가율이 두드러지며, 급여수준이 종합병원이나 병원급에 비해 큰 차이가 없으나 환자의 중증도가 비교적 낮고, 3교대 근무 부담이 적은 요양병원에 간호사 수의 증가율이 크다는 점은 간호사의 배출보다 근무여건 개선이 오히려 간호인력을 확보하는데 동력이 되고 있음을 시사한다고 할 수 있다[4].

간호사 수급 불균형 문제를 해결하는데 있어, 직무만족을 측정하는 것은 병원에서 환자 간호를 위한 자격을 갖춘 인력 유지에 중요한 영향을 미치므로 대단히 중요한 요소이다[5,6]. 직무만족은 개인에게 주어진 직무에 대해 정서적, 인지적 측면에서 그들이 느끼는 만족 정도로 개인은 만족 정도에 따라 직무나 직무상황에 대해 긍정적 또는 부정적 평가를 내리게 된다[7]. 이미 많은 선행연구에 밝힌 바와 같이 일-생활 갈등이 높아지면 직무만족에 대해서는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[8-11]. 따라서 직무만족이 높으면 이직의도는 낮아질 것이고, 반면에 직무에 대한 만족도가 낮아지면 이직의도는 높아지게 되는 것이다[9,12].

간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 참여적 의사결정[7,13]과 분배적 공정성, 그리고 상사의 지원 등이 있으며[10], 일-생활 갈등에 영향을 미치는 요인으로는 참여적 의사결정[14,15], 조직공정성[16,17], 상사의 지원[18,19] 등이 있다. 여기서 참여적 의사결정은 의사결정과정(누가, 어떤 방식으로, 언제, 어디서)에 참여하는 정도를 의미하며[20], 선행연구에서 이미 나타난 바와 같이 참여적 의사결정이 직무만족을 높이는 하나의 요인으로 작용한다[20-23]. 상급 종합병원 간호 관리자를 대상으로 한 연구에서도 의사결정 참여와 직무만족 간에는 유의미한 상관관계가 있음이 확인되었다[24]. 하지만 이런 연구결과와 달리 참여적 의사결정에 있어 참여 자체를 하나의 부가된 업무로 인식할 경우 오히려 성과를 낮출 가능성도 있으며[20], 교사들의 의사결정 참여과정에 관한 연구에서는 의사결정 과정에의 참여가 항상 효과적이지는 아니라고 보고, 참여에 따른 부정적인 측면을 경계하여야 함을 지적하였다[25]. 또한, Wang [14]의 연구에서는 참여적 의사결정이 장시간의 근로자에 한해 일-생활 갈등을 낮춘다고 보고하는 반면, 단시간 근로자의 경우에는 오히려 일-생활 갈등을 높이는 결과가 있음을 도출하였다. 즉, 참여적 의사결정이 일-생활 갈등을 낮추며, 직무

만족을 향상시킨다는 연구결과에 대해서는 여전히 논쟁의 여지가 있어, 본 연구에서는 한국산업 안전보건공단에서 시행한 2017년 제5차 근로환경조사 자료 중 간호사 직업군을 추출하여 2차 분석자료를 통해 연구를 시행하였다.

본 연구에서 구성된 독립변수 중 하나인 조직공정성은 자원의 공정한 분배(분배적 공정성), 의사결정 과정의 공정성(절차적 공정성), 사회적 상호작용의 공정성(상호작용공정성)을 의미하며, 이는 직장 내에서 개개인이 인식한 공정 정도를 뜻하는 것이라 할 수 있다[26]. Judge and Colquitt [27]의 연구에 따르면, 조직공정성 중 절차적 공정성과 상호작용 공정성은 일-생활 갈등을 매개변수로 하여 직무만족을 낮춘다는 결론을 도출하였으며, Andrade and Ramirez [28]의 연구 또한 조직공정성이 제대로 작동하지 않을 경우, 일-생활 갈등을 유발할 수 있다고 하였다.

세 번째 독립변수인 상사의 지원은 자신의 상사가 본인의 업무 수행에 도움을 주며, 직원들에게 관심을 표명하는지에 대한 인식 정도로 [29], 선행연구에서는 상사의 지원이 일-생활 갈등을 경감시키며, 직무만족을 높이는 변수로 도출하고 있다[18,30].

Karatepe and Kilic [18]의 연구에서는 일-생활 갈등이 상사의 지원과 직무만족 사이에서 매개하는 변수로 사용되었다. 또한, Makola et al. [31]의 연구에서도 상사의 지원과 일-생활 갈등 간의 상호작용이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

그러나 지금까지의 선행연구들은 간호사가 아닌 타 직종을 대상으로 한 연구가 대부분이며, 설령 간호사를 대상으로 직무만족을 확인한 연구라도 일-생활 갈등을 매개변수로 하여 그 영향을 확인한 연구는 드문 실정이다. 그러므로 본 논문을 통해 간호사를 대상으로 일-생활 갈등에 영향을 미치는 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원이 실질적으로 간호사의 일-생활 갈등에 어떠한 영향을 미치고 있는지, 일-생활 갈등의 원인 요인과 일-생활 갈등이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 살펴봄으로써 궁극적으로는 간호사의 직무만족도를 높이는 방향을 제시하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 간호사의 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원, 일-생활 갈등, 직무만족을 파악하기 위함이며 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원, 일-생활 갈등, 직무만족을 파악한다.

둘째, 간호사의 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원, 일-생활 갈등, 직무만족의 상관관계를 파악한다.

셋째, 일-생활 갈등을 매개변수로 하여 간호사의 직무만족에 미치는 영향요인을 파악한다.

Figure 1. Research framework.

연구 방법

연구설계

본 연구는 간호사의 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원이 일-생활 갈등을 매개로 하여 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위하여 2차 자료분석 연구를 실시하였다. 본 연구의 연구모형은 다음과 같다(Figure 1).

연구자료 및 변수설정

본 연구는 한국산업안전보건공단에서 시행한 2017년 제5차 근로환경조사 자료를 분석에 활용하였다. 원시자료 자료이용설명서에 의하면 근로환경조사 설문 항목은 유럽연합의 근로환경조사와 영국 노동력 조사를 벤치마킹한 것으로 2006년 처음 실시된 이후 전국 취업자들을 대상으로 근로형태, 고용형태, 업종, 위험요인 노출 등 업무환경을 파악하기 위한 목적에 시행되고 있다. 본 연구에서 사용한 표본추출 대상은 2010년 인구주택총조사의 조사구와 2013년 세종시 특별센서스 조사구, 2010년 11월부터 2015년 10월까지 신축되어 입주된 아파트 조사구 3가지를 혼합 구성한 것이다. 표본 조사구의 추출은 조사구의 가구수를 기준으로 확률비례추출방법으로 선정하였으며, 표본조사 가구의 추출은 가구명부에서 표본 10가구를 계통추출법으로 선정하였다. 조사원이 최종 선정된 가구를 방문하여 직접 자료를 수집하였다. 본 연구의 표본은 전체 설문 대상자 중 간호사(만 15세 이상)만을 선별하여 분석하였기에 전체 표본의 수는 476명이다.

또한 1차 원자료를 이용하여 본 연구의 특성에 맞는 문항을 도출하였기에 항목에 대한 타당성 확보를 위해 간호학과 교수 2인과 임상 현장에서 10년 이상 근무한 3인을 대상으로 내용 타당도 분석을 시행하였다. 그 결과 지수가 0.8 이상으로 도출되어 추출 문항에 대한 내용타

당도는 확보되었다고 할 수 있다.

본 연구에서 설정한 변수는 독립변수로 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원이며, 매개변수로는 일-생활 갈등, 그리고 종속변수는 직무만족이다.

연구도구

대상자의 개인적 특성에 따른 인구통계학적 변수로는 성별, 연령, 학력, 현 직장 근속연수, 월 평균 소득(세후)으로 총 5문항으로 선정하였다. 또한 독립변수로 설정한 참여적 의사결정의 경우, 총 4문항으로 자료의 문항은 일의 목표를 정할 때, 작업과정이나 방식을 변경할 때, 같이 일할 사람을 선택할 때, 중요한 의사결정을 할 때 본인의 의사가 반영되는지 여부를 5점 Likert 척도(전혀 그렇지 않다-항상 그렇다)로 측정되었다. 점수는 최저 4점에서 최고 20점으로 점수가 높을수록 참여적 의사결정 정도가 높음을 의미한다. 참여적 의사결정의 경우, 도구의 신뢰도(Cronbach's α)값은 0.85로 나타나 신뢰도는 적합한 것으로 조사되었다.

조직공정성에 대한 질문은 총 4문항으로, 갈등이 공정한 방식으로 처리되는지, 공평한 업무 분배가 이루어지는지, 본인과 동료 사이에 협력 정도는 좋은지, 그리고 직원들이 경영진을 신뢰하는지 정도로 구성되어 있다. 이 또한 5점 Likert 척도(전혀 동의하지 않는다-매우 동의한다)로 구성되었으며, 최저 4점에서 최고 20점으로 점수가 높을수록 조직공정성이 높음을 의미한다. 본 연구에서 조직공정성의 신뢰도는 0.80으로 나타났다.

상사의 지원은 상사의 지지나 도움의 정도를 파악하는 것으로 총 6문항으로 5점 Likert 척도(전혀 동의하지 않는다-매우 동의한다)에 따라 최저 6점에서 최고 30점의 점수가 도출되어, 점수가 높을수록 상사의 지원 정도가 높음을 의미한다. 상사의 지원은 신뢰도는 0.89로 나타

나 신뢰도가 적합하다고 할 수 있다.

매개변수인 일-생활 갈등의 경우는 일이 가족생활에 갈등을 유발하는지 정도를 측정하는 3개 문항과 가족생활이 일에 갈등을 유발하는지 여부를 확인하는 2개 문항으로 구성되어 전체 문항 수는 총 5개이다. 5점 Likert 척도(전혀 그렇지 않다-항상 그렇다)에 따라 최저 5점에서 최고 25점으로 점수가 나타났고, 점수가 높을수록 일-생활 갈등 정도가 높음을 의미한다. 일-생활 갈등의 측정변수에 대한 신뢰도는 0.86으로 나타났다.

본 연구의 종속변수인 직무만족의 경우는 본인이 직무에 대해 느끼는 정도를 질문한 것으로 전체 문항은 총 4개이다. 5점 Likert 척도(전혀 그렇지 않다-항상 그렇다)에 따라, 응답자의 전체 점수는 최저 4점에서 최고 20점으로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다고 할 수 있다. 종속변수인 직무만족의 신뢰도는 0.77로 나타나 설문 문항에 대한 신뢰도 정도는 높다고 할 수 있다.

자료분석

본 연구의 분석은 SPSS 22.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA) 프로그램을 사용하여 간호사의 인구통계학적 특성(도수, 백분율, 평균과 표준편차)과 요인의 타당도 및 신뢰도 검증, 그리고 요인에 대한 상관관계 분석 및 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원과 직무만족 사이에서 일-생활 갈등의 매개효과를 검증하기 위해 Barron & Kenny의 3-step 회귀분석을 실시하였으며, Lee [32]의 검증방법에 따라 분석을 시행하였다.

연구결과

대상자의 일반적 특성

본 연구의 분석에 활용된 표본은 전체 대상자 중 간호사 476명으로 여성이 468명(98.3%)으로 나타나 간호직 종사자가 여성이 많다는 점을 반영한다고 할 수 있다. 따라서 성별에 따른 바이어스(bias) 문제는 크게 발생하지 않으며, 연령의 경우는 30대(41.6%), 40대(25.0%), 20대(22.7%), 50대(10.3%), 60대 이상(0.4%) 순으로 나타났다. 학력분포는 대졸이 58.4%로 가장 많았으며, 그 다음 순으로 전문대졸 40.3%, 대학원 이상이 1.3%이었다. 현 직장 근속연수는 5년 미만이 46.2%로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 그 다음 순으로 5년 이상에서 10년 미만이 25.6%, 10년 이상에서 15년 미만이 14.1%, 15년 이상에서 20년 미만이 6.9%, 20년 이상이 2.7%로 나타났다. 월 평균 소득(세후)은 200만 원에서 300만 원 미만이 51.1%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 300만 원에서 400만 원 미만이 20.4%, 100만 원에서 200만 원 미만이 19.3%, 400만 원에서 500만 원 미만이 4.8%, 500만 원 이상이 3.4%, 100만 원 미만이 0.4%

로 나타났다.

구성개념 타당도 검증

사용된 변인들의 구성개념 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서 탐색적 요인분석을 실시한 이유는 2차 자료 분석이긴 하지만, 설문 문항을 선별적으로 도출하였기에 설문 문항의 적합성 여부를 확인하기 위해서이다. 분석 결과 변수 쌍들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 어느 정도 설명되는가를 나타내는 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 값이 0.869로 아주 높게 나타났으며, 요인분석의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구성검정치(sphericity) 값은 3699.85로 나타났고, 유의성은 $p < 0.001$ 로 각 항목이 동일하다는 귀무가설을 기각하는 것으로 나타났다. 또한 총 분산에서 고유향이 1 이상인 요인은 모두 5개로 나타났다. 분석 결과는 Table 1과 같다. 본 연구자료는 2차 자료이므로 해당 데이터 셋(data set)의 출처를 Table 1에 함께 표기하였다.

Table 1. Results of factor analysis

Variables	Components				
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Work-life conflict_1 (Q38_1)	-0.07	0.72	0.19	0.06	-0.11
Work-life conflict_2 (Q38_2)	0.01	0.82	0.02	-0.05	-0.05
Work-life conflict_3 (Q38_3)	0.01	0.83	-0.03	-0.04	0.08
Work-life conflict_4 (Q38_4)	-0.05	0.82	0.20	-0.01	-0.10
Work-life conflict_5 (Q38_5)	-0.01	0.76	0.25	-0.01	-0.20
Participatory decision making_1 (Q49_3)	0.07	0.15	0.78	0.10	0.10
Participatory decision making_2 (Q49_4)	0.08	0.11	0.85	0.03	0.02
Participatory decision making_3 (Q49_5)	0.12	0.14	0.82	-0.10	0.01
Participatory decision making_4 (Q49_14)	-0.01	0.11	0.79	0.09	0.02
Supervisory support_1 (Q52_1)	0.68	-0.12	0.08	0.31	0.20
Supervisory support_2 (Q52_2)	0.78	0.06	0.09	0.15	0.16
Supervisory support_3 (Q52_3)	0.75	0.04	0.03	0.24	0.22
Supervisory support_4 (Q52_4)	0.75	-0.04	0.09	0.13	0.17
Supervisory support_5 (Q52_5)	0.77	-0.08	-0.04	0.22	0.15
Supervisory support_6 (Q52_6)	0.81	0.00	0.07	0.17	0.12
Organizational justice_1 (Q55_3)	0.25	0.00	0.10	0.75	0.13
Organizational justice_2 (Q55_4)	0.27	-0.02	0.05	0.76	0.11
Organizational justice_3 (Q55_5)	0.20	-0.07	-0.01	0.73	0.26
Organizational justice_4 (Q55_6)	0.33	0.03	-0.00	0.60	0.14
Job satisfaction_1 (Q71_1)	0.26	-0.05	0.09	0.06	0.72
Job satisfaction_2 (Q71_2)	0.21	-0.06	0.01	0.15	0.80
Job satisfaction_3 (Q71_3)	0.23	-0.11	0.00	0.18	0.63
Job satisfaction_4 (Q71_6)	0.10	-0.09	0.05	0.19	0.70

참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원, 일-생활 갈등 및 직무만족의 수준

기술통계량 분석을 실시한 결과, 일-생활 갈등을 제외한 나머지 모든 변수의 평균값이 3점 이상을 상회하여 일반적인 인식 정도는 보통 이상인 것으로 분석되었다. 특히, 조직공정성과 상사의 지원에 대한 긍정적인 인식 정도가 높았으며, 일-생활 갈등 정도가 가장 낮게 나타났다 (Table 2).

참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원, 일-생활 갈등, 직무만족 간의 상관관계

간호사의 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원, 일-생활 갈등, 직무만족 간의 상관관계를 분석한 결과 Table 3과 같다. 참여적 의사결정은 조직공정성($r=0.17, p<0.01$), 상사의 지원($r=0.17, p<0.01$), 일-생활 갈등($r=0.27, p<0.01$)과 유의미한 양의 상관관계를 보였다. 조직공정성은 상사의 지원($r=0.55, p<0.01$), 직무만족($r=0.43, p<0.01$)과 유의미한 양의 상관관계가 나타났다. 상사의 지원은 직무만족($r=0.47, p<0.01$)과 유의미한 양의 상관관계를 보였으며, 일-생활 갈등은 직무만족($r=-0.19, p<0.01$)과 음의 상관관계를 보였다.

참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원과 직무만족 사이에서 일-생활 갈등의 매개효과

회귀분석에서 변수들 간의 다중공선성을 확인한 결과 분산팽창인

자는 기준치인 10보다 작았고, 공차한계 범위 역시 0.1 이상에서 10 이하로 나타나 다중공선성에는 문제가 없었다. 일-생활 갈등의 매개효과를 검증한 결과는 Table 4와 같다.

독립변수가 매개변수에 미치는 영향을 분석하는 Step 1에서는 참여적 의사결정($p<0.001$)이 일-생활 갈등에 유의미한 영향을 주었으며, 참여적 의사결정이 높을수록($B=0.28$) 일-생활 갈등이 높아졌다. 조직공정성($p<0.05$)이 일-생활 갈등에 유의미한 영향을 주었으며, 조직공정성($B=-0.16$)이 낮을수록 일-생활 갈등이 높아졌다. 일-생활 갈등을 설명하는 설명력은 9%이다.

독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석하는 Step 2에서는 조직공정성($p<0.001$)과 상사의 지원($p<0.001$)이 직무만족에 유의미한 영향을 주었으며, 조직공정성($B=0.22$)과 상사의 지원($B=0.29$)이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 직무만족의 설명력은 27%이다.

매개효과를 검증하는 Step 3에서는 일-생활 갈등($p<0.01$)이 직무만족에 유의미한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 조사되었다. 3단계에서 조직공정성($p<0.001$)이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이때 직무만족에 대한 조직공정성의 영향력 B값은 소수점 셋째자리까지 확인한 결과, 2단계($B=0.221$)보다 3단계($B=0.218$)에서 다소 낮게 측정되었다. 즉, 일-생활 갈등은 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향에 대해서 부분적 매개효과가 있는 것으로 분석되었다.

Table 3. Correlation among participatory decision-making, organizational justice, supervisory support, work-life conflict, and job satisfaction (n=476)

Variables	1	2	3	4
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Participatory decision-making				
2. Organizational justice	0.17**			
3. Supervisory support	0.17**	0.55**		
4. Work-life conflict	0.27**	-0.09	-0.04	
5. Job satisfaction	0.09	0.43**	0.47**	-0.19**

* $p<0.05$, ** $p<0.01$.

Table 2. Level of nurses' participatory decision-making, organizational justice, supervisory support, work-life conflict, and job satisfaction

Variables	Mean $\pm$ SD	Min	Max
Participatory decision-making	3.1 $\pm$ 0.8	1.0	5.0
Organizational justice	3.7 $\pm$ 0.5	1.5	5.0
Supervisory support	3.8 $\pm$ 0.5	1.8	5.0
Work-life conflict	2.3 $\pm$ 0.8	1.0	4.4
Job satisfaction	3.8 $\pm$ 0.4	3.0	5.0

SD, standard deviation.

Table 4. Mediating effects of work-life conflict among participatory decision-making, organizational justice, supervisory support, and job satisfaction

Variables	Step 1. Work-life conflict			Step 2. Job satisfaction			Step 3. Job satisfaction		
	B	β	t/p	B	β	t/p	B	β	t/p
(Constant)	2.36		7.59***	1.81		10.22***	1.98		10.68***
Participatory decision-making	0.28	0.30	6.10***	0.00	0.01	0.12	0.03	0.07	1.37
Organizational justice	-0.16	-0.11	-1.92*	0.22	0.24	4.49***	0.22	0.24	4.41***
Supervisory support	-0.07	-0.05	-0.80	0.29	0.34	6.36***	0.29	0.33	5.94***
Work-life conflict							-0.10	-0.17	-3.62***
R ²		0.09			0.27			0.31	
F/p		13.66***			46.09***			38.93***	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$.

고 찰

본 연구는 간호사 수급이 적절하지 못한 임상현장에서 간호사의 참여적 의사결정, 조직공정성, 상사의 지원과 직무만족 간의 관계에서 일-생활 갈등의 매개효과를 파악하여, 직무만족을 향상시킬 수 있는 효율적인 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 확보하고자 시도되었다. 분석결과를 토대로 논의를 제기하면 다음과 같다.

첫째, 간호사의 참여적 의사결정이 높을수록 일-생활 갈등을 오히려 유발하는 것으로 나타났다. 참여적 의사결정은 대상자에게 어떻게 인식되느냐에 따라 긍정적인 결과를 가지고 올 수도 있지만 참여의 과정이 업무에 대한 부담이나 하나의 직무요구로 인식될 경우 문제가 될 수 있다[20]. Wang [14]의 연구에서 참여적 의사결정이 대상자에 따라 일-생활 갈등에 상반된 결과가 나타났는데, 본 연구에서도 참여적 의사결정이 간호사에게 직무요구로 인식되어 일-생활 갈등을 높이는 것으로 분석되었다. 선행연구에서 간호조직문화 유형은 위계지향문화가 가장 높은 것으로 밝혀진 바 있다[33]. 위계적인 상황에서 참여적 의사결정의 적용은 개인의 일-생활 갈등을 낮추는 것을 기대하기 어렵다는 것으로 해석할 수 있다. 본 연구결과를 바탕으로 의사결정 참여에 있어 조직의 문화를 충분히 고려하여야 하며, 참여적 의사결정의 적용이 반드시 긍정적인 효과만을 가져오는 것은 아님을 명심해야 한다.

둘째, 간호사의 조직공정성은 일-생활 갈등을 낮추는 것으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 Nelson and Tarpey [34]의 연구에서 조직공정성은 일-생활 균형과 연관성이 있으며, Andrade and Ramirez [28]의 연구에서도 조직공정성에 대한 인식이 일-생활 갈등을 낮추는 것으로 나타나 본 연구의 결과를 지지하고 있다. 즉, 간호사들에게 조직공정성에 대한 인식 정도를 높일수록 일-생활 갈등을 감소하는데 기여할 수 있을 것이므로 공평한 업무 분배, 공정한 방식의 갈등 처리, 조직에 대한 신뢰도를 높일 수 있는 조직관리 방안이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 조직공정성과 상사의 지원은 직무만족을 높이는 것으로 나타났다. 선행연구에서도 조직공정성은 직무만족과 관련성을 보였으며[35], 조직공정성의 하위 항목은 직무만족의 선행요인으로 나타났다[36]. 또한, 상사의 지원이 직무만족의 주요 결정요인임을 확인할 수 있다[35]. 따라서 간호사 조직 내에서도 조직공정성과 상사의 지원 정도를 높일 수 있는 방안을 적용하여 이직과 직접적인 연관성이 있는 직무만족도를 높임으로써 간호사 인력 확충 방법을 지속적으로 강구해 나가야 한다.

넷째, 일-생활 갈등은 직무만족을 낮추는 것으로 나타났다. 선행연구에서도 일-생활 갈등이 높을수록 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되어[8,11], 본 연구의 결과를 지지하고 있다. 또한, 본

연구에서 조직공정성과 직무만족 간의 관계에서 일-생활 갈등이 부분적 매개효과로 작용하는 것으로 나타났다. 즉, 조직공정성을 인지하지 못하는 간호사에게 일-생활 갈등을 낮추는 전략을 통해 직무만족을 향상시킬 필요가 있음을 규명하였다. 일-생활 갈등은 연령, 성별, 경력 등의 요인들에 비해 개선할 수 있는 여지가 있으므로 앞으로 이를 활용하여 일-생활 갈등을 낮춤으로써 직무만족을 높일 수 있는 방안을 접목해야 할 것이다. 특히, 간호사 집단은 본 연구의 대상자와 같이 대부분 30-40대 여성의 비율이 높아 생애주기를 고려한 일-생활 갈등 정도를 적극적으로 파악할 필요성이 있다고 사료된다.

본 연구는 제5차 근로환경조사의 2차 자료를 이용하여 양적 연구방법을 활용한 연구로 일-생활 갈등 정도를 심층적으로 이해하기에는 다소 한계가 있어 향후에는 질적 연구를 병행할 필요가 있어 보인다. 또한, 제5차 근로환경조사 자료만을 대상으로 분석하였으므로 이는 단면 조사로 변수 간의 인과관계에 대한 전후 관계가 다소 불분명할 수 있다는 단점이 있다. 따라서 향후에는 3년마다 조사된 근로환경조사 자료들을 이용한 종단적 방법을 적용한 심도 있는 연구가 필요할 것이다.

결 론

본 연구결과에서 참여적 의사결정이 높을수록, 조직공정성이 낮을수록 일-생활 갈등을 높이는 것으로 나타났다. 조직공정성과 상사의 지원은 직무만족을 높이며, 일-생활 갈등은 직무만족을 낮추는 것으로 나타났다. 매개효과를 보면 조직공정성이 일-생활 갈등을 통해서 직무만족에 영향을 미치는 부분 매개경로가 유의한 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 통해 간호사의 특성을 고려한 참여적 의사결정의 적용과 조직공정성과 상사의 지원 정도를 높이고, 일-생활 갈등을 낮출 수 있는 실질적인 방법과 교육 프로그램에 대한 연구가 필요함을 밝힌다.

ORCID

Hye-Kyung Oh <https://orcid.org/0000-0001-6542-382X>

REFERENCES

1. Statics Korea. 2017 Work and family balance indicators. Daejeon: Statics Korea; 2017, p. 1-61 (Korean).
2. Lee JS, Co HM, Chung HJ, Kim HJ. Working editions of the national health care workers: wages, work conditions and environment. J Labor

- Stud 2016;33:169-197 (Korean).
3. Ministry of Health and Welfare. Measures to improve the working environment and treatment of nurses. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2018 (Korean).
4. Lee SY, Jung HS, Jang JG, Yoon GJ, Chae SM, Shin HW, et al. Analysis of work conditions and improvement plans of nurse personnel. Sejong: The Korea Institute for Health and Social Affairs; 2018 (Korean).
5. Taunton RL, Bott MJ, Koehn ML, Miller P, Rindner E, Pace K, et al. The NDNQI-adapted index of work satisfaction. *J Nurs Meas* 2004; 12(2):101-122. DOI: 10.1891/jnum.2004.12.2.101
6. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2005;42(2):211-227. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003
7. Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *Int J Nurs Stud* 2012;49(8): 1017-1038. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009
8. Haar JM, Russo M, Suñe A, Ollier-Malaterre A. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: a study across seven cultures. *J Vocat Behav* 2014;85(3):361-373. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.08.010
9. Russo MB, Buonocore F. The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *J Manag Psychol* 2012;27(3):216-236. DOI: 10.1108/02683941211205790
10. Kovner C, Brewer C, Wu YW, Cheng Y, Suzuki M. Factors associated with work satisfaction of registered nurses. *J Nurs Scholarsh* 2006; 38(1):71-79. DOI: 10.1111/j.1547-5069.2006.00080.x
11. Rathi N, Barath M. Work-family conflict and job and family satisfaction. *Equal Div Incl: An Int J* 2013;32(4):438-454. DOI: 10.1108/EDI-10-2012-0092
12. Tzeng HM. The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *Int J Nurs Stud* 2002;39(8):867-878. DOI: 10.1016/s0020-7489(02)00027-5
13. Campbell SL, Fowles ER, Weber BJ. Organizational structure and job satisfaction in public health nursing. *Public Health Nurs* 2004;21(6): 564-571. DOI: 10.1111/j.0737-1209.2004.21609.x
14. Wang J. Reducing work-life conflict: The role of participating in decision making. *Adv Ind Lab Rel* 2011;18:153-175. DOI: 10.1108/S0742-6186(2011)0000018008
15. Berg P, Kalleberg AL, Appelbaum E. Balancing work and family: the role of high-commitment environments. *Ind Relat* 2003;42(2):168-188. DOI: 10.1111/1468-232X.00286
16. Andrade JM, Ramirez E. Organizational justice and work-family conflict in colombian organizations. *Eur Res Stud J* 2019;22(2):139-153.
17. Ferreira AI, Mach M, Martinez LF, Brewster C, Dagher G, Perez-Nebra A, et al. Working sick and out of sorts: a cross-cultural approach on presenteeism climate, organizational justice and work-family conflict. *Int J Human Resour Manag* 2019;30(19):2754-2776. DOI: 10.1080/09585192.2017.1332673
18. Karatepe OM, Kilic H. Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Manage* 2007;28(1):238-252. DOI: 10.1016/j.tourman.2005.12.019
19. Selvarajan TT, Cloninger PA, Singh B. Social support and work-family conflict: a test of an indirect effects model. *J Vocat Behav* 2013;83(3): 486-499. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.07.004
20. Lee HG, Jeong JS. Participatory decision making for job satisfaction and school performance. *Korean J Public Adm* 2013;51(4):73-102 (Korean).
21. Van Der Westhuizen DW, Pacheco G, Webber DJ. Culture, participative decision making and job satisfaction. *Int J Hum Resour Man* 2012;23(13):2661-2679. DOI: 10.1080/09585192.2011.625967
22. Tshering D. The causal relationship between participatory decision making, job satisfaction and teacher performance in Bhutan. Thailand: Mahidol University; 2013. DOI: 10.14457/MU.THE.2013.278
23. Siwasampattikul N, Fernando MSCL. Factors influencing job satisfaction of Gen X and Gen Y in a financial institution: a case study of global payment service department. *Int Res E-Journal Bus Econ* 2017; 3(1):1-11.
24. Yu M, Kim KS. Influence of decentralization, participation in decision making, job satisfaction on nurse managers organizational commitment. *J Korean Acad Nurs Adm* 2011;17(3):357-367 (Korean).
25. Ko YS, Kim BC. A case study on teachers' participation in the decision-making process in an elementary school. *J Educ Adm* 2008;26(4):457-487 (Korean).
26. Herr RM, Bosch JA, Loerbroks A, Genser B, Almer C, van Vianen AEM, et al. Organizational justice, justice climate, and somatic complaints: a multilevel investigation. *J Psychosom Res* 2018;111:15-21. DOI: 10.1016/j.jpsychores.2018.05.003
27. Judge TA, Colquitt JA. Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *J Appl Psychol* 2004;89(3):395-404. DOI:

- 10.1037/0021-9010.89.3.395
28. Andrade JM, Ramirez E. Organizational Justice and Work-family Conflict in Colombian Organizations. *Eur Res Stud J* 2019;22(2):139-153.
29. Lee HN, Hur CY. The effect of HRD system and the PSS and POS on job attitude. *Korean Corp Manag Rev* 2019;10(3):349-362 (Korean).
30. Achour M, Binti Abdul Khalil S, Binti Ahmad B, Mohd Nor M, Zulkipli Bin Mohd Yusoff MY. Management and supervisory support as a moderator of work-family demands and women's well-being. *Humanomics* 2017;33(3):335-356. DOI: 10.1108/H-02-2017-0024
31. Makola L, Mashegoane S, Debusho LK. Work-family and family-work conflicts amongst African nurses caring for patients with AIDS. *Curationis* 2015;38(1):1436. DOI: 10.4102/curationis.v38i1.1436
32. Lee IH. Easy flow regression analysis. Seoul: Hannarae Publishing Co.; 2014, p. 281-317 (Korean).
33. Mun MY, Hwang SY. Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2016;22(4):313-322 (Korean).
34. Nelson MF, Tarpey RJ. Work scheduling satisfaction and work life balance for nurses: the perception of organizational justice. *Acad Health Care Manage J* 2010;6(1):25-36.
35. Chu CI, Hsu HM, Price JL, Lee JY. Job satisfaction of hospital nurses: an empirical test of a causal model in Taiwan. *Int Nurs Rev* 2003;50(3):176-182. DOI: 10.1046/j.1466-7657.2003.00165.x
36. Kumar K, Bakhshi A, Rani E. Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organizational commitment. *IUP J Manag Res* 2009;8(10):24-37.