

요양보호사가 지각한 조직공정성이 이직의도에 미치는 영향 : 직무스트레스와 조직몰입의 매개효과와 시설 규모에 따른 다집단분석

The effect of organizational justice perceived by care workers on turnover intention : Mediation effect of job stress and organizational commitment and multi-group analysis by facility scale

최현우¹⁾ • 이정화^{2),*}

국립농업과학원 농업환경부 농촌환경자원과 전문연구원¹⁾ • 전남대학교 생활복지학과 교수^{2),*}

Choi, Hyoun Woo¹⁾ • Lee, Jeong Hwa^{2),*}

National Institute of Agricultural Science, RDA¹⁾ •

Department of Family Environment & Welfare, Chonnam National University²⁾

Abstract

Organizational justice, job stress, and organizational commitment have been identified as important factors influencing turnover intention among care workers. However, few studies have examined the relationships between these variables. The purpose of this study was to investigate mediating effects of job stress and organizational commitment on the relationship between perceived organizational justice and turnover intention among care workers in elderly care facilities. This study also aimed to determine if these relationships might differ based on facility size. To achieve these objectives, a survey using a structured questionnaire was conducted with 469 care workers from 36 elderly care facilities across South Korea. Multi-group analysis was performed using AMOS structural equation modeling. Results revealed that job stress and organizational commitment mediated the relationship between organizational justice and turnover intention. Moreover, this study found that relationships between these variables differed according to facility size. These findings suggest that to reduce turnover intention, organizations need to explore ways to enhance organizational justice at the organizational level, while simultaneously developing strategies to manage job stress and organizational commitment.

Keywords: Elderly care facilities, Care workers, Organizational justice, Turnover intention, Differences in facility scale

I. 서론

2024년 8월 우리나라 노인인구 비율은 전체인구의 19.2%로 천만 노인 시대 진입을 목전에 두고 있다(통계청, 2024). 우리나라 노인인구 증가 속도는 전 세계에서 유

례를 찾아볼 수 없을 정도로 빠르게 진행되고 있으며, 이와 함께 장기요양을 필요로 하는 노인의 수도 급격히 증가하고 있다. 이러한 상황에 대비해 정부에서는 가족 부양 의무감 경감과 노후불안 해소를 위해 2008년 공적 돌봄체계인 노인장기요양보험 제도를 도입하였다. 노인장기요

본 논문은 제 1저자의 박사학위 논문 중 일부임.

생명윤리규정위원회(IRB) 승인번호: IRB 1040198-220404-HR-028-02

* Corresponding author: Lee, Jeong Hwa

Tel: +82-62-530-1326, Fax: +82-62-530-1329

E-mail: jhlee2@jnu.ac.kr*

© 2024, Korean Association of Human Ecology. All rights reserved.

양보험은 장기간 요양이 필요한 노인에게 신체활동과 가사활동을 지원하여 그들의 복지를 증진하고 노인을 부양하는 가족의 부양 부담을 경감시켜 주는 사회보험제도로 지난 기간 동안 노인들의 삶의 질 개선에 크게 기여했다(최지안, 2020).

노인장기요양보험에서 핵심기관인 노인요양시설은 노인성 질환으로 인해 독립적인 일상생활이 어려운 노인을 입소시켜 식사, 돌봄, 일상생활 편의 등을 제공하고 있는데, 2022년 기준 4,372개소에 218,737명의 정원으로 운영되고 있다(국민건강보험공단, 2023). 노인요양시설에서 입소 노인들을 위해 돌봄서비스를 제공하는 인력은 요양보호사이다. 요양보호사는 입소 노인들을 대상으로 신체활동 지원, 인지 활동 지원, 일상생활 지원 등 서비스를 제공하고 있다. 요양보호사의 역할은 입소 노인이 체감하는 서비스 질과 직결된다(선지연, 김현주, 2022; 윤건향, 2009). 그런데 이러한 돌봄서비스를 제공하는 노인요양시설 요양보호사의 이직률은 2018년 기준 32.8%로 집계되었으며, 2022년에도 시설 규모에 따라 차이가 있지만, 14.9%로 집계되어 전체 산업의 평균 이직률 6.9% 대비 두 배가 넘는 것으로 나타났다(임정미 외, 2019; 이윤경 외, 2022). 이는 돌봄 환경의 안정성을 저해하고, 불연속적인 돌봄서비스 제공으로 인한 대상자의 질환 악화로 이어질 수 있다는 점에서 중요하다.

요양보호사의 이직을 낮추기 위한 연구(고병호, 2011; 김근홍, 강순화, 2013; 김영자, 2008; 서대석, 2023; 선지연, 김현주, 2022; 신창환, 박중규, 2021; 원재춘, 2012; 이승준, 2014; 이진역 외, 2023; 이화윤, 2010)는 제도 도입 초기부터 현재까지 진행되고 있다. 지금까지는 이직에 직접적인 영향을 미치는 열악한 근무 환경 개선을 위한 제도적인 접근의 필요성에 관한 연구들이 주로 진행되었으며, 근래에 들어 조직 차원의 이직을 낮추기 위한 연구가 시도되고 있으므로, 조직차원의 공정성을 언급할 만큼 충분한 연구가 이루어지지 않는 실정이다. 조직공정성은 조직 구성원이 조직으로부터 받는 대우의 공정한 정도를 의미한다. 조직공정성과 이직의도의 관계를 살펴본 기존의 연구(김미선, 배성현, 2009; 모은정, 강민지, 2023; 양동민, 심덕섭, 2021; 이병록, 2021; 이철기, 이광희, 2007; 정호수 외, 2011)에서는 조직공정성과 이직의도가 부(-)의 관계를 가지고 있음을 보고한다.

Greenberg(2004)는 개인이 조직 불공정성을 인식할 때, 가장 높은 스트레스 반응을 보이게 된다고 하였다. 이는 요양보호사가 지각하는 조직공정성은 직무스트레스

와도 밀접한 관련을 갖는 것을 의미하는데, 직무스트레스는 특정한 직무와 관련한 업무과다, 역할모호, 역할갈등, 기타 부정적인 환경요인이나 조직 구성원에게 위협을 주는 직무환경의 특성들을 의미한다(Margoils & Kroes, 1974). 다음으로 보상과 관련하여 Vroom(1959)은 기대이론을 통해 한 개인이 조직의 공정한 보상에 대한 기대와 희망을 가지고 있다가 그 보상이 자신의 기대에 충족되지 않으면 조직몰입이 낮아지고 결국 이직을 결심하게 된다고 하였다. 즉, 요양보호사가 지각하는 조직공정성은 조직몰입과도 밀접한 관련이 있음을 의미한다. 조직몰입은 조직 구성원이 자신이 속한 조직을 동일시하거나 공헌하는 정도라고 정의된다(조백현, 2013). 마지막으로, 요양보호사의 조직공정성을 논의하는 데 있어서 시설 규모에 유의할 필요가 있다. 노인복지법 시행규칙 별표 4에서는 입소자 정원 50인을 기준으로 요양보호사 및 간접적인 돌봄 업무를 수행하는 장기요양요원의 배치기준이 상이하기 때문이다. 이는 소규모시설과 대규모시설에서 근무하는 요양보호사의 업무량에 차이를 가져와 개인이 지각하는 조직공정성에 영향을 미칠 가능성이 있기 때문이다. 따라서, 조직공정성과 이직의도의 관계에서 직무스트레스와 조직몰입의 역할을 함께 고려할 필요가 있으며, 이때 시설 규모에 따른 차이도 함께 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사의 이직의도를 낮추기 위한 방안으로 요양보호사가 지각하는 조직공정성이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고, 이러한 두 변인의 관계에서 직무스트레스와 조직몰입의 매개효과를 살펴보는 데 목적이 있다. 이때 노인요양시설의 경우 시설 규모에 따라 인력배치기준에 차이가 있으므로 이러한 변인들 간의 관계에서 시설 규모에 따라 어떠한 차이가 있는지 함께 살펴보고자 한다. 본 연구결과로 노인요양시설 규모에 따라 이직의도 관련변인의 구조를 파악하여 요양보호사의 이직의도를 낮출 수 있는 요인들에 대한 실증적 자료가 구축될 수 있으며, 이를 통해 노인요양시설 요양보호사의 이직률을 낮출 수 있는 실천적, 정책적인 대안 마련에 기여하고자 한다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1. 요양보호사가 지각하는 조직공정성은 이직의도에 어떤 영향을 미치는가?
- 연구문제 2. 직무스트레스와 조직몰입은 조직공정성과 이직의도 간의 관계를 매개하는가?
- 연구문제 3. 시설규모에 따라 조직공정성, 직무스트레스

스, 조직몰입, 이직의도 간의 관계에 차이가 있는가?

II. 이론적 배경

1. 요양보호사의 조직공정성과 이직의도

조직공정성은 조직 구성원이 조직으로부터 받는 대우의 공정한 정도를 의미하며, 주로 분배공정성과 절차공정성으로 구분하여 이야기할 수 있다. 먼저, 분배공정성은 Adams(1965)의 이론에 근거하여 투입(input)과 결과(outcomes)를 자신과 유사한 집단 또는 구성원과 비교하여 공정성을 지각하는 것을 의미한다. 노인요양시설의 요양보호사 관점에서 이는 돌봄 제공을 위한 투입(근무시간, 근무일 수, 담당하는 대상자 수) 대비 보상(임금과 법정수당)의 공정성을 이야기할 수 있다. 다음으로, 절차공정성은 참여(participation), 성과평가 공정성(performance appraisal fairness), 항의 절차공정성(appeal procedure fairness)으로 구성된다(Alexander & Ruderman, 1987). 이는 요양보호사의 관점에서 본인과 관련된 중요한 의사결정 시 참여권, 발언권, 객관성이 확보된 성과평가 기구의 운영, 불공정한 분배에 대해 이의를 제기할 수 있는 권리의 보장과 관련됨을 의미한다.

노인요양시설의 경우 사회복지시설임에도 불구하고 인건비 지급에 관한 명확한 기준이 없고 시설에 따라 보상의 정도가 차이가 있어 요양보호사가 지각하는 분배공정성이 다르게 나타날 수 있다. 또한, 절차공정성과 관련하여 사회복지사업법 제36조에서는 시설의 운영위원회 구성을 명시하고 있으나, '종사자 대표'는 임의규정으로 명시되어 요양보호사의 참여권과 발언권이 보장받지 못하는 상황이 발생할 수 있는데 이는 요양보호사가 지각하는 절차공정성과 관련이 있다.

이직의도는 조직 구성원이 현재 조직을 떠나려는 의도나 생각을 의미한다. 이는 돌봄 환경의 안정성을 저해하고, 불연속적인 돌봄서비스 제공으로 인한 대상자의 질환 악화로 이어질 수 있다는 점에서 중요한 문제이다. 요양보호사의 이직을 낮추기 위한 연구(고병호, 2011; 김근홍, 강순화, 2013; 김영자, 2008; 서대석, 2023; 선지연, 김현주, 2022; 신창환, 박중규, 2021; 원재춘, 2012; 이승준, 2014; 이진익 외, 2023; 이화윤, 2010)는 제도 도입 초기부터 현재까지 진행되고 있다. 지금까지는 이직에 직접적

인 영향을 미치는 열악한 근무환경 개선을 위한 제도적인 접근(지방자치단체의 조례 제정, 장기근속 수당, 사회적 인식개선을 위한 캠페인 등) 필요성에 관한 연구들이 분절적으로 수행되어 왔으나 조직차원의 공정성을 언급할 만큼 조직과 관련된 연구가 이루어지지 않았다. 근래에 들어 조직차원에서 이직률을 낮추기 위한 연구가 진행이 되고 있는데, 서대석(2023)은 요양보호사의 직무환경이 요양보호사의 이직의도에 영향을 미친다고 하였으며, 직무환경을 임금, 휴게시간, 담당 입소자 수, 대인관계와 같은 조직관련 요인이 이직의도에 영향을 미친다고 하였다. 선지연, 김현주(2022)는 노인요양시설 조직문화가 요양보호사의 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았는데, 조직문화의 하위요인으로 위계적인 문화, 합리적인 문화 등을 살펴봄으로써 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았다. 이러한 요양보호사의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 논의되어 온 변인들은 요양보호사가 지각하는 조직공정성과 관련이 있다. 조직공정성과 이직의도의 관계를 살펴본 선행연구(김미선, 배성현, 2009; 모은정, 강민지, 2023; 양동민, 심덕섭, 2021; 이병록, 2021; 이철기, 이광희, 2007; 정효수, 문형구, 최병권, 2011)는 일관되게 조직공정성과 이직의도 간의 부(-)의 관계를 보고하고 있다. 즉, 조직 구성원이 조직공정성을 높게 지각할수록 이직의도가 낮아지는 경향이 있다. 이는 노인요양시설에서 요양보호사의 이직을 줄이기 위해 조직공정성을 높이는 것이 중요함을 시사한다.

2. 이직의도에 영향을 미치는 변인

가. 직무스트레스와 이직의도, 조직공정성의 관계

직무스트레스는 특정한 직무와 관련한 업무과다, 역할모호, 역할갈등, 기타 부정적인 환경요인이나 조직 구성원에게 위협을 주는 직무환경의 특성들로 정의된다(Margoils & Kroes, 1974). 직무스트레스와 이직의도의 관계를 살펴본 연구(박선숙, 2019; 양대현, 2019; 양은옥 외, 2017; 윤은경, 2023; 이연우, 2020; 임현승, 2023; 장승전, 2021; 조철규, 김상진, 2015)는 이 두 변인 간의 정(+)의 관계를 일관되게 보고한다. 즉, 직무스트레스가 높을수록 이직의도도 높아진다는 것이다. 이는 요양보호사의 직무스트레스가 높을수록 높은 이직의도로 이어질 수 있음을 시사한다. 또한, 직무스트레스는 조직공정성의 영향을 받기도 하는데, Robert Agnew(1992)의 일반긴장이론(General

Strain Theory)에 따르면, 공정하지 못한 결과, 실제 성취 간의 격차, 열망과 기대 간의 격차, 긍정적 자극의 제거 및 부정적 자극의 등장이 개인에게 스트레스 상황인 긴장을 발생시킨다고 하였으며, 이와 비슷한 맥락으로 Greenberg (2004)는 개인이 조직 불공정성을 인식할 때, 가장 높은 스트레스 반응을 보이게 된다고 하였다. 즉, 요양보호사가 경험한 낮은 조직공정성은 개인 차원에서 긴장을 발생시켜, 직무환경에서 부정적 자극인 스트레스 상황에 놓이게 한다는 것이다. 조직공정성과 직무스트레스의 관계를 살펴본 연구(김영희, 2006; 나루디아 외, 2016; 배상윤, 김승희, 2018; 안대희, 2009; 은종환, 2022; 한진태, 2021)는 조직공정성과 직무스트레스의 관계를 부(-)의 관계로 보고한다. 따라서 본 연구에서는 노인요양시설 요양보호사가 지각한 조직공정성과 이직의도의 관계에서 직무스트레스를 매개변수로 투입하여 요양보호사가 지각한 조직공정성이 어떠한 경로를 통해 이직의도에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

나. 조직몰입과 이직의도, 조직공정성의 관계

조직몰입은 조직 구성원이 자신의 조직을 동일시하고 공헌하는 정도를 의미하며, 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 하위요인으로 구성된다(정한나, 2024; 조백현, 2013). Vroom(1959)의 기대이론은 종사자들이 조직의 공정한 보상에 대한 기대와 희망을 가지고 있다가 그 보상이 자신의 기대에 충족되지 않으면 조직몰입이 낮아지고 이직에 대한 의도를 갖게 된다고 설명한다. Blau(1977)는 조직몰입 정도가 조직성과, 이직률, 결근율에 영향을 미친다고 주장했으며, 실제로 여러 연구(김규화, 2019; 김라미, 2010; 김순옥, 최천근, 2021; 양동민, 심덕섭, 2021; 이주재, 2010)에서 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 조직에 대한 몰입수준이 높은 요양보호사일수록 이직을 고려할 가능성이 낮아짐을 시사한다. 조직몰입은 조직공정성의 영향을 받기도 하는데, 조직공정성과 조직몰입의 관계를 살펴본 연구(곽미정, 서선호, 2016; 김성수, 2003; 김성엽 외, 2023; 김종래, 함현진, 2021; 윤병섭 외, 2010; 이철기, 이광희, 2007; 이혁준 외, 2010; 최승일, 이영균, 2021)는 특히 분배공정성과 절차공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 보고한다. 이는 요양보호사가 조직공정성을 높게 지각할수록 조직에 대한 몰입도가 높아질 수 있음을 의미한다. 이러한 이론과 선행연구를 종합하면, 노

인요양시설 요양보호사가 지각하는 조직공정성은 이직의도에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 직무스트레스와 조직몰입을 매개로 하여 간접적으로도 영향을 미칠 수 있음을 예측해 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 노인요양시설 요양보호사가 지각한 조직공정성과 이직의도의 관계에서 직무스트레스와 조직몰입을 매개변수로 투입하여 요양보호사가 지각한 조직공정성이 어떠한 경로를 통해 이직의도에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

3. 시설 규모에 따른 다집단 분석

노인요양시설은 시설 규모에 따라 근무하는 인원에 차이가 있다. 노인복지법 시행규칙 별표 4에서는 노인요양시설의 입소자 정원을 기준으로 돌봄을 제공하는 인력의 차이를 규정하고 있다. 구체적으로 입소자 정원 50인을 기준으로 요양보호사 및 간접적인 돌봄 업무를 수행하는 장기요양요원의 배치기준의 차이를 두고 있다. 이러한 배경은 시설 규모에 따라 근무하는 요양보호사가 수행하는 업무량에 차이가 있을 수 있으며, 이는 요양보호사가 지각하는 조직공정성, 직무스트레스, 조직몰입, 그리고 이직의도 변인 간의 관계에 차이를 발생시킬 수 있다. 조직공정성과 이직의도의 관계에서 노인요양시설의 규모에 따른 비교연구는 지금까지 충분히 진행되지 않은 편이다. 넓은 분야에서 진행된 연구(이미혜, 김종경, 2013; 이철기, 이광희, 2007)를 살펴보면, 이미혜, 김종경(2013)은 병원 규모에 따라 간호사가 지각하는 업무환경, 직업성과, 직무만족을 비교했을 때 일정 변수에서 그 차이가 있는 것으로 나타났다. 이철기, 이광희(2007) 역시 기업의 규모의 차이가 조직공정성과 조직몰입의 관계를 조절하는지 분석하였는데, 대기업보다 중소기업 직원이 분배공정성을 높게 지각할수록 조직몰입의 수준이 더 높게 나타나고, 조직공정성과 조직몰입의 관계에서 조직규모가 조절효과를 가진다고 하였다. 이러한 선행연구들의 결과는 시설 규모에 따라서 변인들의 관계를 살펴봐야 함을 시사한다.

따라서 본 연구에서는 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사가 지각하는 조직공정성과 이직의도의 관계에서 직무스트레스와 조직몰입의 다중병렬매개모형을 설정하여 변수 간의 관계를 살펴보는 한편 이러한 연구모형에서 입소자 정원 50인 미만을 소규모시설, 50인 이상을 대규모시설로 구분하여 시설 규모에 따라 어떠한 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 2022년 5월 ~ 2022년 7월까지 전국의 요양시설 요양보호사를 대상으로 조사가 이루어졌다. 구체적으로 서울특별시 소재 노인요양시설 2개소, 광주광역시 소재 노인요양시설 12개소, 대구광역시 소재 노인요양시설 3개소, 대전광역시 소재 노인요양시설 3개소, 경기도 소재 노인요양시설 5개소, 충청북도 소재 노인요양시설 1개소, 경상북도 소재 노인요양시설 3개소, 경상남도 소재 노인요양시설 3개소, 전라남도 소재 노인요양시설 4개소에서 근무하는 요양보호사 중 근무경력 1년 이상인 요양보호사를 대상으로 하여 설문조사를 실시하였다.

설문조사를 진행하는 시기에 COVID-19 감염 확산 방지에 따른 노인복지시설 외부인 출입제한이 있어 각 기관을 직접 방문하지 못하는 상황이었어서 사전에 유선으로 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 구했다. 담당 사회복지사를 통해 연구 목적을 알릴 수 있는 안내문과 설문 동의서를 전달하였다. 담당 사회복지사는 노인요양시설 내에 연구 참여자 모집 안내문을 게시하고, 설문조사 작성에 동의한 요양보호사에 한하여 설문지와 회수 봉투를 전달하였다. 요양보호사는 본인의 자유의사로 조사에 참여하여, 설문문항을 스스로 읽고 답하는 방식으로 설문을 완성하였다. 이러한 과정으로 본 연구는 설문조사가 가능했던 기관을 대상으로 진행되어 편의표본추출 방법으로 진행되었다. 노인요양시설에서 1년 이상 근무경력이 있는 요양보호사를 대상으로 대구모시설 250부, 소규모시설 250

부의 설문지를 배부하였다. 이 중 480부(회수율 96%)를 회수하였는데 조사대상자의 근무경력이 1년 미만이거나 결측값이 있어 활용이 어려운 설문지 11부를 제외하고 최종적으로 469부(소규모시설 235부, 대구모시설 234부)를 분석 자료로 활용하였다. 본 연구는 기관 생명윤리위원회 심의를 통해 승인을 얻은 이후에 실시되었다(승인번호 : 1040198-220404-HR-028-02).

2. 연구도구

1) 이직의도

본 연구에서 사용한 이직의도 측정도구는 Mobley(1982)가 개발하고, 강인주, 정철영(2015)이 수정하여, 임정훈(2019)이 이용한 척도를 사용하였다. 이직의도 척도는 5문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 5점 Likert 척도로 구성되어 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높은 것을 의미한다. 이직의도를 측정하는 문항으로 “더 나은 조건의 기관이 있다면 바로 이직할 생각이 있다.” 외 4문항으로 구성하였다. 임정훈(2019)의 연구에서 이직의도 문항의 내적일치도 계수(Cronbach's α)값은 .97로 나타났고, 본 연구에서 산출한 문항 내적일치도 계수는(Cronbach's α)값은 .83으로 나타났다.

2) 조직공정성

본 연구에서 조직공정성을 분배공정성, 절차공정으로 구분하였다(Greenberg, 1990). 먼저 분배공정성의 정도를 측정하기 위해 Price와 Mueller(1986)가 개발한 Distributive

〈표 1〉 연구대상 지역 및 시설 규모

구분		소규모(50인 미만)		대규모(50인 이상)	
		기관 수	응답인원	기관 수	응답인원
지역	서울특별시	-	-	2	60
	광주광역시	7	70	5	110
	대구광역시	3	30	-	-
	대전광역시	3	30	-	-
	경기도	2	20	3	30
	충청북도	-	-	1	20
	경상북도	3	30	-	-
	경상남도	3	30	-	-
	전라남도	3	30	1	20
전체(분석제외)		24	240(5)	12	240(6)

Justice Index(DJI)를 강은나(2003)가 번역 및 수정하고 홍민주(2004)와 임진섭 외(2012)가 사용한 척도를 사용하였다. 분배공정성을 측정하는 도구는 총 5문항으로 구성되었으며, 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’까지 5점 Likert 척도로 구성하였다. 점수가 높을수록 분배공정성 수준이 높음을 의미한다. 분배공정성을 측정하는 문항은 “내가 이 기관을 위해 투자하는 노력을 고려할 때 나는 적절한 보상을 받고 있다”의 4문항으로 구성하였다. 본 연구에서 산출한 문항 내적일치도 계수(Cronbach's α)값은 .95로 나타났다.

다음으로 절차공정성의 정도를 측정하기 위해 Moorman(1991) 및 Folger와 Konovsky(1989)의 설문을 근거로 강은나(2003)가 번역 및 수정하여 사용한 척도를 사용하였다. 절차공정성을 측정하는 도구는 총 7문항으로 구성되었으며, 5점 Likert 척도로 구성되어 점수가 높을수록 절차공정성 수준이 높음을 의미한다. 절차공정성을 측정하는 문항은 “비교적 정확한 정보를 바탕으로 결정이 내려진다.”의 6문항으로 구성하였다. 본 연구에서 산출한 절차공정성의 내적일치도 계수(Cronbach's α)값은 .95로 나타났다.

3) 직무스트레스

본 연구에 사용된 직무스트레스 측정도구는 Jayaratne(1979)의 설문을 기초로 박경희(1995)가 번역 및 수정하고 성지아(2020)가 사용한 척도를 사용하였다. 박경희(1995)가 이용한 직무스트레스 척도는 3개 하위요인 즉, 역할갈등, 역할모호, 업무과다로 직무스트레스를 측정하고 있으며, 역할갈등 4문항, 역할모호 5문항, 업무과다 5문항 등 총 14문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 모두 5점 Likert 척도로 구성되어 점수가 높을수록 직무스트레스 수준이 높음을 의미한다.

역할갈등을 측정하는 문항은 “나의 판단과 다른 업무를 해야 할 때가 있다.”의 3문항으로 구성하였고 본 연구에서 역할갈등의 내적일치도 계수(Cronbach's α)값은 .87로 나타났다. 역할모호를 측정하는 문항은 “업무에 필요한 지침서나 규정이 준비되어있지 않다.”의 5문항으로 구성하여 내적일치도 계수(Cronbach's α)값은 .85로 나타났다. 업무과다를 측정하는 문항은 “수행해야 할 일들이 많다.”의 3문항으로 구성하였고, 내적일치도 계수(Cronbach's α)값은 .78로 나타났다.

4) 조직몰입

조직몰입 측정도구는 Allen과 Meyer(1991)가 개발한 척도를 바탕으로 김정주(1999), 이선영(2011), 이대주(2020)가 사용한 척도를 사용하였다. 조직몰입 척도는 21 문항, 3개의 하위요인 즉, 정서적몰입 7문항, 지속적몰입 7문항, 규범적몰입 7문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 모두 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 정서적몰입을 측정하는 문항은 “나는 동료들과 관계가 좋기 때문에 지금 당장 기관을 옮길 생각이 없다.”의 6문항으로 구성하였고, 본 연구에서 정서적몰입의 내적일치도 계수(Cronbach's α)값은 .89로 나타났다. 지속적몰입을 측정하는 문항은 “아무리 내가 원한다 할지라도 지금 당장 이 기관을 그만두기는 매우 어렵다.”의 6문항으로 구성하였고, 내적일치도 계수(Cronbach's α)값은 .80으로 나타났다. 규범적몰입을 측정하는 문항은 “나는 이 기관 사람들에 대한 의무감을 갖고 있기 때문에 지금 당장 기관을 그만두지는 않을 것이다”의 6문항으로 구성하였고, 내적일치도 계수(Cronbach's α)값은 .68로 나타났다.

3. 자료분석

본 연구는 요양보호사의 조직공정성이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 직무스트레스와 조직몰입에 대한 각 요소들의 개별 매개효과를 검증하기 위해 구조방정식 모형에서 다중집단 분석을 사용하였다. 구체적인 절차는 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위해 측정 변인들에 대한 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 주요변인들의 기술통계와 상관관계 분석을 통해 변인들 간의 다중공선성을 검토하였다. 셋째, 본 연구의 구조방정식모형 검증을 위해 Anderson과 Gerbring(1988)의 2단계 접근법을 실시하였다. 2단계 접근법은 1단계에서 개념 측정의 적절성을 검토하기 위한 측정모형 분석을 실시한 후, 2단계에서 인과구조를 검증하기 위해 구조모형의 분석을 실시하는 방법이다(배병렬, 2017). 본 연구의 측정모형 분석은 주요변인인 분배공정성, 절차공정성, 조직몰입, 직무스트레스, 이직의도 경험을 측정하는 측정변인들이 해당 잠재변인을 적절하게 측정하고 있는지 확인적 요인분석을 통해 분석하였으며, 측정모형의 요인적재량과 모형 적합도를 확인하였다. 넷째, 2단계 접근법 중 1단계에서 타당성이 검증된 측정모형을 바탕으로 구조방정식 모형을 통해 모형적합도와 경로계수를 확인하기 위하여 구조모형 분석을 실시하였다. 또한 매개변인의 간접효과 유의성

분석을 위하여 부트스트래핑(Bootstrapping)방법을 활용하였다. 마지막으로, 연구모형이 시설 규모별로 동일한 양상을 보이는지를 알아보기 위해 다중집단분석(Multiple group analysis)을 실시하였다. 측정변인들의 기술통계 및 상관관계 분석은 SPSS를 사용하고, 구조방정식 모형 분석과 다중집단 분석은 AMOS를 활용하였다.

4. 연구모형

본 연구의 목적은 노인요양시설 요양보호사가 지각하는 조직공정성이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고, 직무스트레스와 조직몰입의 매개효과를 규명하는 것에 있다. 더불어 노인복지법에 따른 노인요양시설 인력배치 기준을 근거로 하여 시설 규모에 따라 각 변수 간의 관계가 어떻게 차이가 있는지 검증하고자 하였다. 아래 [그림 1]은 앞서 살펴본 이론적 논의를 바탕으로 설정한 연구모형이다.

III. 연구결과

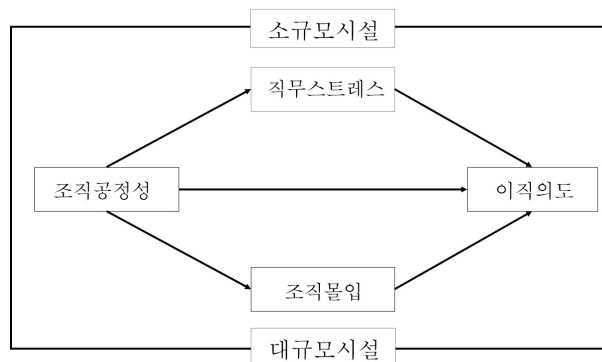
1. 연구참여자의 인구사회학적 특성

본 연구의 참여 대상자는 노인요양시설에서 1년 이상 근무한 경험이 있는 요양보호사 469명(남성 13명, 여성 456명)이었다. 조사대상자의 나이는 평균 57.4세이었으며, 그 범위는 30세부터 64세였다. 학력은 대학원 졸업 8명(1.7%), 대학교 졸업 116명(24.7%), 고등학교 졸업 469명(61.2%), 중학교 졸업 50명(10.7%), 그리고 초등학교 졸업 이하 8명(1.7%)이었다. 조사대상자의 주관적 건강 상태는

매우 건강함 27명(5.8%), 건강함 215명(45.8%), 보통 207명(44.1), 건강하지 않음 19명(4.1%), 그리고 매우 건강하지 않음 1명(2%)이었다. 조사대상자의 경제상태는 매우 만족함 13명(2.8%), 만족함 130명(27.7%), 보통 268명(57.1%), 만족하지 않음 47명(10.0%), 그리고 매우 만족하지 않음 11명(2.3%)이었다. 기관에서 근무하고 있는 경력(기간)은 1년 이상 2년 미만 191명(40.7%), 2년 이상 3년 미만 56명(11.9%), 3년 이상 4년 미만 49명(10.4%) 그리고 5년 이상 173명(36.9%)이었다. 이직경험은 없음이 247명(52.7%), 1회 97명(20.7%), 2회 86명(18.3%), 그리고 3회 이상 39명(8.3%)이었다.

2. 주요변인들의 기술통계치 및 상관관계 분석

본 연구의 주요변인인 분배공정성, 절차공정성, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도의 기술통계분석과 상관관계 분석결과를 <표 2>에 제시하였다. 본 연구의 독립변수인 분배공정성의 평균은 3.19($SD=.78$), 절차공정성의 평균은 3.39($SD=.75$), 직무스트레스의 평균은 2.45($SD=.60$), 조직몰입의 평균은 3.16($SD=.54$)로 확인되었다. 본 연구의 종속변수인 이직의도의 평균은 2.06($SD=.76$)로 나타났다. 표본의 정규성을 판단하기 위해서는 왜도(Skewness)의 절대값이 3보다 작아야 하고, 첨도(Kurtosis)의 절대값이 10보다 작아야 한다. 본 연구의 주요 변인들을 살펴보면 왜도의 경우 -.35에서 .30, 첨도의 경우 -.66에서 1.00범위에 분포하기 때문에 정규성 가정을 충족시킨다고 볼 수 있다. 상관관계 분석결과 연구에 포함된 모든 변수들은 통계적으로 유의미한 상관관계가 있으며, .60 이상의 상관관계가 나타나지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단하였다.



[그림 1] 본 연구의 연구모형

3. 측정모형 및 구조모형 분석

1) 측정모형의 분석

본 연구에서는 구조방정식을 통해 잠재변수인 분배공정성, 절차공정성, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도 문항들이 잠재변수의 개념을 적절하게 반영하고 있는지 알아

보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 초기 측정모형에서는 조직몰입의 관측변수인 지속적 몰입의 표준화 계수가 .5이하로 나타나 관측변수에서 제거하였다(오영은, 2015; Kline, 2011). 요인적재량 인정 수치에 미치지 못한 1개의 변수를 제거한 다음 확인적 요인분석을 재 실시한 결과 <표 3>과 같다. 본 연구의 적합도 지수 확인 결

〈표 2〉 주요변인들의 기술통계 및 상관관계

	1	2	3	4	5
1.분배공정성	1				
2.절차공정성	.50***	1			
3.직무스트레스	-.32***	-.30***	1		
4.조직몰입	.37***	.38***	.43***	1	
5.이직의도	-.27***	-.28***	-.30***	-.53***	1
평균(표준편차)	3.19(.78)	3.39(.75)	2.45(.60)	3.16(.54)	2.06(.76)
왜도	-.12	-.35	-.09	.12	.30
첨도	.14	.75	-.38	1.00	-.66

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

〈표 3〉 수정 측정모형의 확인적 요인분석 (N=469)

잠재변인	측정변인	비표준화 계수(b)	표준오차	표준화 계수(β)	C.R. (t)	개념신뢰도	AVE
분배공정성	분배공정성1	1.018	.041	.866***	24.880	.992	.962
	분배공정성2	1.037	.038	.905***	27.043		
	분배공정성3	1.084	.040	.909***	27.254		
	분배공정성4	.982	.037	.892***	26.301		
	분배공정성5	1.000	-	.854	-		
절차공정성	절차공정성1	.837	.036	.797***	23.065	.994	.959
	절차공정성2	.911	.038	.816***	24.177		
	절차공정성3	.940	.038	.825***	24.722		
	절차공정성4	.971	.035	.866***	27.362		
	절차공정성5	1.000	-	.896	-		
	절차공정성6	.892	.035	.837***	25.434		
	절차공정성7	.920	.033	.876***	28.077		
직무스트레스	업무과다	.852	.066	.686***	12.852	.972	.920
	역할모호	1.066	.077	.792***	13.854		
	역할갈등	1.000	-	.740	-		
조직몰입	정서적몰입	1.000	-	.840	-	.973	.947
	규범적몰입	.932	0.69	.723***	13.978		
이직의도	이직의도1	1.126	.096	.667***	11.738	.970	.866
	이직의도2	1.217	.107	.638***	11.339		
	이직의도3	1.319	.100	.792***	13.237		
	이직의도4	1.216	.090	.819***	13.492		
	이직의도5	1.000	-	.621	-		

*** $p<.001$

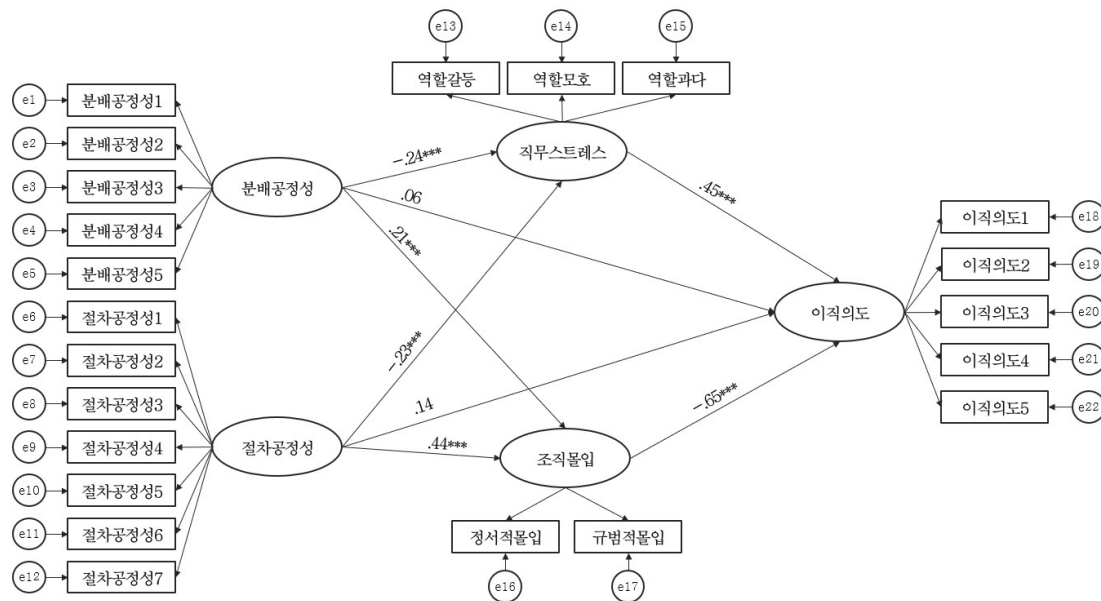
과 $\chi^2 = 611.4(df = 199, p < .001)$, CFI=.944, TLI=.935, RMSEA=.067로 나타나 측정모형이 자료에 잘 부합한다고 볼 수 있다. 측정변수들의 요인적재량은 <표 3>과 같이 모든 잠재변수에 대한 측정변수의 표준화 계수는 최저 .621에서 최고 .909로 모든 변수에서 .5이상으로 나타났다. 또한 C.R값은 유의수준 .001에서 통계적으로 모두 유의한 것으로 나타나, 측정변수들이 잠재변수를 적절히 반영하고 있다고 판단하였다.

2) 구조모형 분석

앞서 측정모형의 확인적 요인분석을 통하여 적합도가 확인되었기에, 변수들 간의 관계적인 구조를 살펴보고

자 구조모형 분석을 실시하였다. 본 연구의 구조모형 적합도는 $\chi^2 = 538.4(df = 197, p < .001)$, CFI=.954, TLI=.946, RMSEA=.061로 자료와 모형이 비교적 높은 적합을 보이는 것으로 나타났다. 또한 수정지수 등도 높은 지수가 나타나지 않아 본 모형에 대한 수정을 하지 않고 처음에 설정한 모형을 유지하는 것으로 판단하였다. 구조모형의 분석결과는 [그림 2]에 제시하였다

본 연구의 최종모형의 요인들간의 경로를 확인하기 위한 모수치 추정치는 <표 4>에 제시된 바와 같다. 우선, 요양보호사가 지각하는 분배공정성과 절차공정성이 이직의도에 미치는 영향은 유의하지 않는 것으로 나타났다. 하지만 분배공정성이 직무스트레스에 이르는 경로($\beta = -.244$,



[그림 2] 구조모형 분석결과

<표 4> 구조모형 경로계수

경로	비표준화 계수(<i>b</i>)	표준오차	표준화 계수(β)	<i>t</i>
분배공정성 → 이직의도	.057	.050	.062	1.141
분배공정성 → 직무스트레스	-.181	.045	-.244***	-4.025
분배공정성 → 조직몰입	.143	.040	.205***	3.596
절차공정성 → 이직의도	.133	.057	.142	2.320
절차공정성 → 직무스트레스	-.172	.046	-.229***	-3.776
절차공정성 → 조직몰입	.312	.043	.442***	7.240
직무스트레스 → 이직의도	.553	.074	.445***	7.476
조직몰입 → 이직의도	-.855	.101	-.647***	-8.459

*** $p < .001$

$t=-4.025, p<.001$), 분배공정성이 조직몰입에 이르는 경로($\beta=.205, t=3.596, p<.001$), 절차공정성이 직무스트레스에 이르는 경로($\beta=-.229, t=-3.776, p<.001$), 절차공정성이 조직몰입에 이르는 경로($\beta=.442, t=7.240, p<.001$), 직무스트레스가 이직의도에 이르는 경로($\beta=.445, t=7.476, p<.001$), 조직몰입이 이직의도에 이르는 경로($\beta=-.647, t=-8.459, p<.001$)는 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 영양보호사가 지각하는 분배공정성이 높아질수록 직무스트레스는 저하되고, 조직몰입은 향상하며, 이직의도가 낮아지는 것으로 해석해 볼 수 있다. 또한, 영양보호사가 지각하는 절차공정성이 높아질수록 직무스트레스가 낮아지고, 조직몰입이 높아지며, 이직의도가 낮아지는 것으로 해석해 볼 수 있다.

4. 매개효과 검증

1) 전체 매개효과 검증

요양보호사가 지각한 분배공정성, 절차공정성과 이직의도의 관계에서 매개효과의 통계적 유의성을 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 적용하여 검증하였다. 직접효과, 간접효과는 <표 5>에 제시하였다. 분배공정성이 이직의도에 이르는 전체 경로에 대한 간접효과의 표준화 추정치는 $-.241(p<.01)$ 이었으며, 절차공정성이 이직의도에 이르는 전체 경로에 대한 간접효과의 표준화 추정치는 $-.388(p<.01)$ 로 나타났다.

2) 개별 매개효과 검증

요양보호사가 지각하는 분배공정성, 절차공정성이 이직의도로 가는 경로에서 직무스트레스와 조직몰입의 매개효과를 검증하였지만, 이는 여러 매개변수를 거쳐 가는 전체 간접효과만 확인할 수 있을 뿐 각각의 개별 간접효과에 대한 결과를 확인할 수는 없다. 따라서 다중병렬매개효과의 개별경로에 대한 특정 간접효과를 확인하기 위해 팬텀변수(Phantom variable)를 활용하였다. 팬텀변수 생성을 통해 각 간접효과의 크기 및 유의성을 검증한 결과는 <표 6>과 같다. 모든 경로에서 개별 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 또한 두 개의 매개변수 경로 모두 95% 신뢰구간에서 Bias-Corrected(BC)의 상한값, 하한값에서 0을 포함하지 않기 때문에 통계적으로 간접효과는 모두 유의한 것으로 나타났다. 또한, 영양보호사가 지각하는 절차공정성이 이직의도로 가는 경로 중 조직몰입의 매개효과가 가장 큰 것으로 나타났다.

5. 시설 규모에 따른 다집단분석

1) 집단별 기술통계 및 상관관계

시설 규모에 따라 연구변인들에 대한 상관관계와 기술통계치를 <표 7>에 제시하였다. 주요변수의 기술통계치 및 시설 규모별 차이를 살펴보면 영양보호사가 지각하는 분배공정성, 절차공정성은 이직의도와 통계적으로 유의미하게 소규모시설이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 5> 부트스트래핑을 통한 매개효과 분석

경로	직접효과	간접효과	총 효과
분배공정성 → 이직의도	.062	-.241**	-.179**
절차공정성 → 이직의도	.142	-.388**	-.246**

** $p<.01$

<표 6> 팬텀변수에 의한 매개효과 유의성 검증

경로	추정값	표준오차	95% 신뢰구간	매개효과
분배공정성 → 직무스트레스 → 이직의도	-.100**	.035	-.16, -.05	완전매개
분배공정성 → 조직몰입 → 이직의도	-.122**	.042	-.19, -.05	완전매개
절차공정성 → 직무스트레스 → 이직의도	-.095**	.038	-.16, -.04	완전매개
절차공정성 → 조직몰입 → 이직의도	-.267**	.058	-.37, -.19	완전매개

** $p<.01$

2) 측정 동일성 검증

조직공정성의 측정 동일성을 검증하기 위해 소규모시설 집단과 대규모시설 집단 간 요인계수에 동일성 제약을 하지 않은 모형을 기저모형으로 하고, 각 집단의 요인계수에 동일성 제약을 가한 모형을 제약모형으로 하여 두 모형 간의 χ^2 값의 차이와 적합도 차이를 확인하였다. 분석결과는 <표 8>과 같다. 소규모시설 집단과 대규모시설 집단의 기저모형과 측정 동일성모형 간의 카이제곱 통계량의 차이는 25.416이며 자유도의 차이는 17로 나타났다. 이는 카이제곱분포표를 참고하여 $p < .05$ 수준에서 $df=17$ 일 때 임계치가 27.59이므로 기저모형과 측정 동일성모형간의 차이가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타나 두 집단 간 요인적재량이 동일하다는 측정 동일성이 성립됨을 알 수 있다.

3) 구조 동일성 검증

앞서, 측정 동일성이 확보되어 잠재변수들 간의 인과경로에서 소규모시설과 대규모시설 집단에 따른 차이를 검증하기 위해 구조 동일성 검증을 실시하였다. 구조 동일성 검증은 집단 사이에 존재하는 경로계수 간의 유의미한 차이를 알아보기 위해 모형 내에 존재하는 경로계수에 각각 동일성 제약을 가하지 않은 기저모형과 제약을 가한 모형을 비교하는 것이다(유지희, 2021). <표 9>에 따르면 기저모형과 구조 동일성 모형의 χ^2 의 차이는 156.153이고 자유도 차이는 56으로 나타나, 임계치(74.468)를 넘는 것으로 확인되었다. 이는 두 집단 간 구조 동일성이 성립하지 않으며, 두 집단 간 유의수준 5%에서 시설 규모에 따라 경로계수가 유의미한 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

구조 동일성 검증에서 유의미한 차이가 확인된 것은 본

<표 7> 집단별 기술통계 및 상관관계

	1	2	3	4	5
1.분배공정성	1	.45***	-.24***	.30***	-.24***
2.절차공정성	.49***	1	-.11	.43***	-.20***
3.직무스트레스	-.37***	-.46***	1	-.32***	.48***
4.조직몰입	.42***	.46***	-.23***	1	-.52***
5.이직의도	-.29***	-.35***	.44***	-.54***	1
구분	소규모시설		대규모시설		t
	평균(표준편차)		평균(표준편차)		
이직의도	2.00(.76)		2.13(.74)		-1.88
분배공정성	3.37(.71)		3.00(.79)		5.19***
절차공정성	3.59(.66)		3.20(.78)		5.83***
직무스트레스	2.38(.63)		2.53(.55)		-2.66**
조직몰입	3.53(.65)		3.39(.57)		6.42***

** $p < .01$, *** $p < .001$ (대각선 아래쪽은 소규모시설 / 대각선 위쪽은 대규모시설)

<표 8> 측정모형검증결과

구분	χ^2	$\Delta \chi^2$	df	Δdf	TLI	CFI	RMSEA
기저모형	937.528		398		.927	.914	.054
측정동일성모형	962.944	25.416	415	17	.926	.917	.053

<표 9> 구조 동일성 검증결과

구분	χ^2	$\Delta \chi^2$	df	Δdf	TLI	CFI	RMSEA
기저모형	863.772		394		.936	.925	.051
구조동일성모형	1019.925	156.153	450	56	.922	.920	.052

연구의 모형이 소규모시설 집단과 대규모시설 집단간 경로계수에서 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 나타낸다. 요양보호사가 지각하는 분배공정성, 절차공정성이 직무스트레스와 조직몰입을 매개하여 이직의도에 영향을 미치는 경로를, 경로계수를 중심으로 시설 규모별로 비교해 보면 <표 10>과 같다.

첫째, 소규모 시설집단의 경우 분배공정성이 이직의도에 직접적인 영향은 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만 분배공정성은 매개변수인 직무스트레스($\beta=-.211, p<.01$)와 조직몰입($\beta=.230, p<.01$)에 직접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 매개변수인 직무스트레스는 이직의도($\beta=.451, p<.001$)에 직접 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 매개변수인 조직몰입 역시 이직의도($\beta=-.587, p<.001$)에 직접 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 더불어, 절차공정성은 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 절차공정성이 매개변수인 직무스트레스($\beta=-.437, p<.001$)와 조직몰입($\beta=.447, p<.001$)에 직접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 매개변수인 직무스트레스는 이직의도($\beta=.451, p<.001$)에 직접 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 매개변수인 조직몰입 역시 이직의도($\beta=-.587, p<.001$)에 직접 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

둘째, 대규모 시설집단의 경우 분배공정성이 이직의도에 직접적인 영향은 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만 분배공정성은 매개변수인 직무스트레스($\beta=-.246, p<.01$)에 직접 영향을 미치는 것으로 나타났고, 매개변수인 직무스트레스는 이직의도($\beta=.431, p<.001$)에 직접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 절차공정성은 이직의도에 직접적인 영향은 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 절차

공정성이 매개변수인 조직몰입($\beta=.454, p<.001$)에 직접 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 매개변수인 조직몰입은 이직의도에($\beta=-.679, p<.001$)직접 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

즉, 소규모시설에서 근무하는 요양보호사가 지각하는 분배공정성, 절차공정성은 조직몰입과 직무스트레스를 각각 매개하여 이직의도에 이르고 있었다. 반면, 대규모시설에서 근무하는 요양보호사가 지각하는 분배공정성은 직무스트레스만을 매개로 이직의도에 이르고 있었으며, 절차공정성은 조직몰입만을 매개로 이직의도에 이른다고 볼 수 있겠다.

셋째, 본 구조모형에서 C.R. 값의 절대값이 1.965 이상인 경우, 소규모시설 집단과 대규모 시설 집단간 경로의 차이가 있음을 의미한다. 구조모형의 경로계수를 살펴보면 절차공정성 → 직무스트레스 경로가 소규모시설 집단과 대규모시설 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났으나, 다른 모든 경로에서 소규모시설 집단과 대규모시설 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다. 구체적으로 절차공정성 → 직무스트레스 경로를 살펴보면, 소규모시설 집단의 경로($\beta=-.437, p<.001$)는 유의하였지만, 대규모시설 집단의 경로($\beta=-.012, p\geq.05$)는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이들 집단 간 C.R.값의 차이는 3.771로 임계치 1.965 보다 높게 나타나 두 집단의 경로 차이가 통계적으로 유의함을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사의

<표 10> 시설 규모에 따른 경로계수

경로	소규모 시설	대규모 시설	집단간 경로 차이
	표준화 계수(β)	표준화 계수(β)	
분배공정성 → 이직의도	.094	.016	-.761
분배공정성 → 직무스트레스	-.211**	-.246**	-.051
분배공정성 → 조직몰입	.230**	.160	-.825
절차공정성 → 이직의도	.130	.154	.169
절차공정성 → 직무스트레스	-.437***	-.012	3.771
절차공정성 → 조직몰입	.447***	.454***	-.202
직무스트레스 → 이직의도	.451***	.431***	.126
조직몰입 → 이직의도	-.587***	-.679***	-.795

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

지속되는 이직 상황에 조직차원에서 접근할 수 있는 해결 방안을 모색하기 위한 연구로 요양보호사가 지각하는 조직공정성과 이직의도의 관계에서 직무스트레스와 조직몰입의 관계를 살펴보는 연구였다. 요양보호사가 지각하는 조직공정성 수준이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 이때 직무스트레스와 조직몰입이 두 변인의 관계를 매개하는지 살펴보았으며, 최종적으로 시설 규모에 따라 이러한 변인 간 관계에서 경로에 따라 차이가 있는지 살펴보았다. 본 연구에서 나타난 결과에 따라 현실적인 상황을 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째, 요양보호사가 지각하는 분배공정성 절차공정성이 이직의도에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 구체적으로 조직공정성을 높게 지각하게 될 때, 직무스트레스가 낮아지고, 조직몰입이 높아지며 이직의도가 낮아진다는 것이다. 이러한 결과는 분배공정성과 절차공정성이 이직의도의 예측변수임을 보고한 연구(김고은, 김혜리, 2017; 김선희, 2020; 이병록, 2021; 전숙영, 2015)의 결과와 일치한다. 즉, 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사가 이직을 결심하고 실천하는 데에는 요양보호사가 조직 내에서 지각한 분배공정성과 절차공정성 수준이 예측요인이 된다는 것이다. 예컨대, 노인요양시설에서 요양보호사가 담당하는 대상자의 수, 직접적인 대상자 돌봄 외에 담당하는 업무의 양에 따른 보상수준 그리고 조직 내 업무 진행과 의사결정 절차의 공정성, 발언 기회, 보장 등은 요양보호사가 지각하는 조직공정성에 해당이 된다. 따라서 조직 차원에서는 이와 같은 공정성을 제고하기 위한 노력이 필요하다.

둘째, 구조모형상에서 분배공정성과 절차공정성은 이직의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사가 지각하는 조직공정성과 이직의도의 관계에서 직무스트레스와 조직몰입이 두 변인의 관계를 매개함을 의미한다. 조직공정성과 이직의도의 관계에서 직무스트레스와 조직몰입을 함께 투입해 살펴본 연구는 진행되지 않았지만, 조직공정성과 이직의도의 관계에서 직무스트레스의 매개효과를 분석한 연구(오준환, 2017)와 조직몰입의 매개효과를 분석한 연구(전숙영, 2015; 장선영, 황찬규, 2019)와 일치하는 결과이다. 즉, 요양보호사가 지각하는 조직공정성은 이직의도에 직접적인 영향을 미치기도 하지만, 대부분 조직의 공정하지 못한 보상과 절차로 인해 역할과다, 역할모호, 역할갈등과 같은 직무스트레스를 경험하고 조직에 대한 소속감 저하와 같은 낮은 조직몰입 경험을 통해 이직을 결

심하게 됨을 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과는 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사의 이직률을 낮추기 위해서는 조직 차원에서 조직공정성을 제고할 수 있는 방안 마련에 더불어 직무스트레스를 해소하고, 조직 구성원으로서 소속감을 높일 수 있는 기회들을 마련할 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 요양보호사가 지각하는 조직공정성, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도 간의 구조적 관계에서 소규모시설 집단과 대규모시설 집단 간 차이가 있음을 확인하였다. 분배공정성이 직무스트레스에 미치는 경로, 직무스트레스가 이직의도에 미치는 경로, 절차공정성이 조직몰입에 미치는 경로, 조직몰입이 이직의도에 미치는 경로는 소규모시설 집단과 대규모시설 집단 모두 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으나, 분배공정성이 조직몰입에 미치는 경로, 절차공정성이 직무스트레스에 미치는 경로는 소규모시설 집단에서만 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대규모시설 집단보다 소규모시설 집단에서 조직공정성이 직무스트레스와 조직몰입을 통해 이직의도에 영향을 미치는 경로가 더 많음을 시사한다. 이러한 결과는 조직규모의 조절효과를 통해 대기업과 중소기업을 비교한 연구(이철기, 이광희, 2007)에서 대기업에 비해 중소기업의 직원의 분배공정성 지각이 증대될수록 조직몰입의 수준이 증가한다는 연구와 일부 비슷한 결과이다. 시설 규모에 따라 요양보호사가 지각하는 조직공정성이 이직의도에 이르는 경로에서 차이가 발생한다는 결과는 조직규모에 따라 조직공정성을 제고할 수 있는 방안이 각각 마련되어야 함을 시사한다.

넷째, 요양보호사가 지각하는 조직공정성이 이직의도로 가는 경로에서 직무스트레스와 조직몰입의 매개효과를 Agnew(1992)의 일반긴장이론과 Vroom(1959)의 기대이론을 통해 검증하였다. 이를 통해 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사가 지각하는 분배공정성과 절차공정성 수준이 이직의도에 이르는 경로에 있어 어떤 정서적 처리 과정이 이직의도로 이어지게 하는지 직무스트레스와 조직몰입이라는 변수를 통해 설명하고 있다. 이로써, 요양보호사의 이직을 낮추기 위해서는 조직 차원의 적극적인 접근을 통해 조직공정성을 제고하기 위한 노력과 동시에 직무스트레스의 경감, 높은 조직몰입을 유도할 수 있는 방안이 모색되어야 구체적 접근 기제를 마련하였다.

이상의 연구결과를 토대로 노인요양시설 조직공정성을 제고하기 위한 정책적, 실천적 제언은 다음과 같다. 첫째, 요양보호사가 지각하는 분배공정성과 관련하여, 공선

회 외(2021)는 불공정한 임금체계, 최소한의 인력배치 기준으로 인한 휴가사용 제한, 동료의 갑작스러운 장기휴가나 이직으로 인한 업무 과중 등의 문제를 지적하였는데, 이러한 문제들은 정책적으로 해결방안이 마련될 필요가 있다. 노인장기요양보험법 제4조(국가 및 지방자치단체의 책무 등)에서는 국가 중심의 공적돌봄체계에서 종사하는 종사자의 처우를 개선하는데, 지방자치단체도 적극적으로 노력해야 함을 명시한다. 이러한 법적근거를 바탕으로 분배공정성을 향상시킬 수 있는 방안들이 마련되어야 할 것이다. 둘째, 질차공정성을 높이기 위한 방안으로 요양보호사들의 발언권이 보장될 수 있는 조직문화가 조성되어야 할 필요가 있다. 사회복지사업법 제36조(운영위원회)에서는 사회복지시설(노인요양시설)의 장은 시설 운영에 관한 주요한 사항을 심의하기 위하여 운영위원회를 설치해야 함을 명시한다. 따라서 이러한 의사결정 기구에 요양보호사가 참여할 수 있도록 조직 차원의 분위기 조성이 필요하다. 셋째, 노인요양시설의 경우 시설 규모에 따라 인력배치 기준에 차이가 있다. 이러한 법적근거는 소규모시설에서 근무하는 요양보호사에게 상대적으로 더욱 과중한 업무가 요구될 수 있는 배경이 될 수 있는데, 조직차원에서는 이러한 문제를 해결하기 위해 공정성이 담보된 업무 분담을 위한 노력이 진행될 필요가 있다. 특히 소규모시설의 경우 요양보호사가 수행하여야 하는 직접 돌봄 외 업무들은 지역사회 자원(예: 사회복지시설 대체 인력 지원사업, 노인 일자리 인력 지원사업, 사회복지무원 활용)을 적극적으로 활용하여 업무의 양을 조정하는 등 조직공정성을 높일 수 있는 방안에 대해 검토할 필요가 있다. 넷째, 조직차원에서 요양보호사의 직무스트레스 관리를 위한 정기적인 상담 프로그램, 스트레스 해소를 위한 휴식 공간 마련 등이 필요하다. 조직몰입 증진을 위해서는 요양보호사의 전문성을 인정하고 발전시킬 수 있는 교육 프로그램 제공, 경력에 따른 인센티브 제도 도입이 요구된다.

끝으로 본 연구가 갖는 제한점을 제시하고 앞으로의 후속연구를 위하여 다음과 같이 제언하고자 한다. 본 연구의 자료수집은 서울특별시를 비롯한 광역시, 도에서 운영되고 있는 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사를 대상으로 조사가 이루어졌다. 전국을 단위로 했기 때문에 지역적인 한계는 어느정도 극복할 수 있었다. 하지만 코로나 상황으로 사전에 기관의 협조와 도움을 요청하여, 편의 표본추출방법을 통해 연구를 진행하였다. 따라서 후속연구는 기관을 통하지 않고 진행될 수 있는 조사방법(예: 요양

보호사가 이용하는 플랫폼을 활용한 온라인 연구)을 통한 연구설계와 접근이 필요하다. 둘째, 돌봄서비스를 제공하는 휴먼서비스 영역에서도 조직공정성의 변수는 이직의도에 영향을 미치는 주요한 변수로 나타났다. 현재 노인을 대상으로 제공하는 돌봄서비스 영역은 운영주체와 재원에 따라 서비스제공자가 받게되는 보상에 차이가 발생한다. 따라서 후속연구에서는 노인을 대상으로 돌봄을 제공하는 시설 주체별 조직공정성을 살펴보는 연구가 진행될 필요가 있다.

본 연구는 요양보호사가 지각한 조직공정성과 이직의도 관계에서 시설 규모 차이에 관한 실증연구가 진행되지 않은 상황에 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 직무스트레스와 조직몰입을 초점에 두고 조직공정성과 이직의도의 관계를 분석했다는 점에서 의의가 있다.

REFERENCES

- 강은나(2003). 조직공정성이 사회복지사의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 소재 사회복지관을 중심으로. 연세대학교 석사학위논문.
- 강인주, 정철영(2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 고용가능성, 조직몰입 및 경력몰입의 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 47(2), 149-175.
- 고병호(2011). 재가노인복지시설 요양보호사의 이직의도에 관한 연구: 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직업정체성의 조절효과. 백석대학교 박사학위논문.
- 공선희, 부유빈, 최예슬(2021). 제주특별자치도 장기요양요원 처우개선을 위한 실태조사 및 지원방안 연구. 제주연구원. 제주시.
- 곽미정, 서선호(2016). 사회복지조직 구성원의 임파워먼트와 조직 공정성 지각이 조직몰입과 직무성공에 미치는 영향. *사회과학연구*, 27(2), 133-154.
- 국민건강보험공단(2023). 장기요양통계연보. 원주
- 김고은, 김혜리(2017). 노인요양시설 요양보호사의 조직기반 자긍심과 조직공정성이 이직의도에 미치는 영향 - 직무착근도의 매개효과를 중심으로-. *한국노인복지학회*, 72(4), 297-327.
- 김규화(2019). 장기요양기관 요양보호사의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과 검증.

- 협성대학교 박사학위논문.
- 김근홍, 강순화(2013). 요양보호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. *한국지역사회복지학회, 44*, 275-304.
- 김라미(2010). 장기요양기관 노인요양보호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한연구. 서울시립대학교 석사학위논문.
- 김미선, 배성현(2009). 조직공정성과 상사신뢰, 직무긴장, 이직의도와와의 관계 및 조직정치 지각의 매개효과. *인적자원관리연구, 16*(3), 123-148.
- 김선희(2020). 여행사 종사원이 지각하는 조직공정성이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *관광경영연구, 95*, 75-96.
- 김성수(2003). 지방공무원의 공정성 지각과 조직효과에 관한 연구 -전라북도 지방공무원의 인사공정성에 대한 인식을 중심으로-. *한국자치행정학보, 17*(2), 39-59.
- 김성엽, 이지안, 유정환, 박성민(2023). 서번트리더십과 조직공정성이 MZ세대 공무원의 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향: 공공봉사동기 매개효과와 세대 간 다중집단분석을 중심으로. *한국조직학회보, 20*(3), 1-37.
- 김순옥, 최천근(2021). 요양보호사의 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향에 대한 직무만족과 조직몰입의 매개효과. *공공정책과 국정관리, 14*(4), 61-89.
- 김영자(2008). 노인 요양보호사의 직무스트레스와 조직유효성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과. 조선대학교 박사학위논문.
- 김영희(2006). 중간관리자의 조직공정성에 대한 사회복지사의 인식이 직무스트레스에 미치는 영향. 성균관대학교 석사학위논문.
- 김정주(1999). 청소년지도자의 조직몰입과 관련변인. 서울대학교 박사학위논문.
- 김종래, 함현진(2021). 사회복지전담공무원의 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향: 조직지원인식의 매개효과. *디지털융복합연구, 19*(2), 183-193.
- 나루디아, 이재희, 오세진(2016). 조직공정성이 근로자의 스트레스 및 정신건강에 미치는 효과. 한국심리학회, *한국심리학회 학술대회 자료집(p.265)*, 서울, 한국.
- 모은정, 강민지(2023). 공무원의 조직공정성 인식이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 M세대 · Z세대 의 조절된 매개효과를 중심으로. *행정논총, 61*(4), 179-212.
- 박경희(1995). 사회적 지지가 사회복지사의 직무스트레스에 미치는 영향에 관한연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 박선숙(2019). 요양보호사의 스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. *사회과학리뷰, 7*(1), 1-32.
- 배병렬(2007). *(Amos 7에 의한) 구조방정식 모델링: 원리와 실제*, 서울: 청람.
- 배상윤, 김승희(2018). 일부지역 종합병원 행정직원의 조직공정성, 자아존중감 및 자기효능감이 직무스트레스에 미치는 융복합적 영향분석. *한국디지털정책학회논문지, 16*(5), 309-315.
- 서대석(2023). 직무환경이 노인요양시설 요양보호사의 이직의도에 미치는 영향. *사회과학리뷰, 8*(3), 257-272.
- 선지연, 김현주(2022). 노인요양시설 조직문화가 요양보호사의 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로. *노인복지연구, 77*(4), 117-141.
- 성지아(2020). 요양보호사의 자기효능감과 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 영향. *융합정보논문지, 10*(12), 82-90.
- 신창환, 박종규(2021). 잠재프로파일 분석방법을 활용한 요양시설의 변혁적 리더십, 조직문화와 이직의도의 관계. *연구방법논총, 6*(3), 279-307.
- 안대회(2009). 호텔기업에 있어서 정리해고에 따른 잔류종업원의 공정성 지각이 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. *외식경영연구, 12*(1), 153-178.
- 양대현(2019). 대기업 사무직 근로자의 직무스트레스 요인, 직무소진, 이직의도, 자기효능감 및 사회적 지지의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 양동민, 심덕섭(2021). 분배공정성이 동기부여, 직무성과, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 심리적 계약위반의 조절효과. *대한경영학회지, 34*(8), 1441-1464.
- 양은옥, 최인령, 김성민(2017). 교대근무 간호사의 수면장애와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. *스트레스연구, 25*(4), 255-264.
- 오영은(2015). 농촌노인의 고독감과 자기효능감에 영향을 미치는 변인 연구 : 사회적 자본의 매개효과를 중심으로. 전남대학교 박사학위논문.
- 오준환(2017). 중소 정보통신공사업체 현장근무자의 공정

- 성인식과 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도의 관계. 서울벤처대학교 석사학위논문.
- 원재춘(2012). 요양보호사의 직무스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향에 관한연구. 한성대학교 석사학위논문.
- 유지희(2021). 청소년의 사이버불링 피해경험이 사이버불링 가해행동에 미치는 영향 : 정서지능과 일탈적 생활양식의 매개효과와 성별에 따른 다집단분석. 성균관대학교 박사학위논문.
- 윤건향(2009). 노인요양시설 요양보호사의 서비스 질에 영향을 미치는 요인. 연세대학교 석사학위논문.
- 윤병섭, 이연안, 이홍재(2010). 성과급에 대한 공정성 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 : 경찰공무원들의 인식을 중심으로. *한국정책연구*, 10(3), 219-238.
- 윤은경(2023). 요양보호사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과. *국제보건미용학회지*, 17(3), 157-165.
- 은종환(2022). 공정성 인식과 직무스트레스 관계에 관한 연구: 세대의 조절효과를 중심으로. *한국행정학회*, 56(3), 207-243.
- 이대주(2020). 요양보호사의 직무착근도, 역할행동, 조직몰입이 잔류의도에 미치는 영향. 동방문화대학교. 박사학위논문.
- 이미혜, 김종경(2013). 병원규모에 따른 간호사의 간호업무환경, 전문직업성과 직무만족의 비교. *간호행정학회지*, 19(4), 470-479.
- 이병록(2021). 장애인복지관 전문인력의 분배공정성과 직무만족의 관계: 이직의도의 매개효과. *인문사회*21, 12(5), 375-384.
- 이선영(2011). 노인요양시설 조직문화유형이 요양보호사 이 소진에 미치는 영향 : 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 대구대학교 박사학위논문.
- 이승준(2014). 노인장기요양기관 요양보호사의 직무스트레스와 이직의도와와의 관계에서 자기효능감의 조절효과 및 매개효과 검증. *한국자치행정학보*, 28(1), 305-326.
- 이연우(2020). 학대피해아동쉼터 생활복지사의 직무스트레스가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. *한국수산해양교육학회*, 32(1), 291-301.
- 이윤경, 이선희, 김세진, 남궁은하, 최유정(2022). 2022년 장기요양실태조사. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이주재(2010). 요양보호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인. *지역과 세계*, 34(2), 93-113.
- 이진역, 윤기혁, 이미라(2023). 노인요양시설 요양보호사의 직무환경이 이직의도에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과. *한국케어매니지먼트 연구*, 49, 27-51.
- 이철기, 이광희(2007). 조직공정성과 조직몰입의 관계에 관한 연구 : 중소기업과 대기업의 비교연구. *중소기업연구*, 29(3), 75-98.
- 이혁준, 오영삼, 이지선(2010). 사회복지사가 지각한 조직공정성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 성장욕구의 매개효과를 중심으로. *한국사회복지조사연구*, 24, 153-181.
- 이화운(2010). 요양보호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 전북대학교 사회과학연구, 34(2).
- 임정미, 이윤경, 강은나, 임지영, ... 김혜수(2019). *인구구조 변화에 대응한 노인장기요양인력 중장기 확보 방안*. 세종: 한국보건사회연구원.
- 임정훈(2019). 중소기업 대졸 초기경력자의 이직의도와 조직지원인식, 주도적 행위 및 조직사회화의 구조적 관계에서 일과 삶의 균형의 조절효과. 서울대학교 박사학위논문.
- 임진섭, 이혁준, 임정훈(2012). 조직공정성과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 생활시설과 이용시설 종사자 차이를 중심으로. *한국사회복지연구회*, 43(1), 89-115.
- 임현승(2023). 요양보호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. *문화교류와 다문화교육*, 12(2), 417-438.
- 장선연, 황찬규(2019). 디지털 콘텐츠 제작 기업 조직원의 조직공정성이 조직몰입을 통해 이직의도에 미치는 영향. *디지털산업정보학회논문지*, 15(3), 225-239.
- 장승전(2021). 노인요양시설 요양보호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 코칭리더십의 조절효과. 명지대학교 박사학위논문.
- 전숙영(2015). 보상과 공정성 인식이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 우리나라 노인요양시설 요양보호사를 중심으로. 한성대학교 박사학위논문.
- 정한나(2024). 상사의 가족 친화적 행동이 여성 근로자의 조직몰입, 결혼 및 출산 의향에 미치는 영향분석. *인사조직연구*, 32(2), 1-23.
- 정효수, 문형구, 최병권(2011). 분배공정성, 승진기회인식,

- 역할갈등이 공군조종사의 이직의도에 미치는 영향 : 인지된 동료구직행동 및 직무몰입의 조절효과. *대한경영학회지*, 24(5), 2775-2809.
- 조백현(2013). 국민건강보험공단 조직 환경이 간부의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 원광대학교 박사학위논문.
- 조철규, 김상진(2015). 민간경비원의 직무스트레스가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향 : 직무소진의 매개효과를 중심으로. *융합보안 논문지*, 15(3_2), 31-42.
- 최승일, 이영균(2021). 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 팔로워십의 매개 및 조절효과를 중심으로. *한국공공관리학보*, 35(3), 1-22.
- 최지안(2020). 노인요양시설 요양보호사의 직업정체성이 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과 검증. 협성대학교 박사학위논문.
- 통계청(2024). 주요인구지표.
- 한진태(2021). 경찰공무원의 조직공정성과 상사의 신뢰가 조직시민행동에 미치는 영향 : 직무스트레스의 매개효과. *한국치안행정논집*, 18(1), 187-210.
- 홍민주(2004). 사회복지사 조직공정성 인식이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 서울 소재 복지관(지역복지관, 노인복지관, 장애인복지관)을 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange, *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Agnew, R. (1992). Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*, 31, 47-87.
- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, 1(2), 177-198.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *The Journal of Psychological Bulletin*, 103(3), 411.
- Blau, P. M. (1977). Inequality and heterogeneity: A primitive theory of social structure. New York: Free Press.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33(4), 352-365.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Jayaratne, S. (1979). Analysis of selected social work journals and productivity rankings among schools of social work. *Journal of Education for Social Work*, 15(3), 72-80.
- Kline, R. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. New York: Guilford Press.
- Margolis, B. K., & Kroes, W. H. (1974). Occupational stress and strain. In A. McLean (Ed.), *Occupational stress*. Springfield, IL: C. C. Thomas.
- Mobley, W. H. (1982). Employee turnover: Causes, consequences and control. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors, *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). Handbook of organizational measurement, MA: Pittman Publishing Inc.
- Vroom, V. H. (1959). Some personality determinants of the effects of participation. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59(3), 322.

Received 30 July 2024;

1st Revised 12 August 2024;

Accepted 20 August 2024