

조직공정성 지각과 팀 효과성의 관계에서 고용불안의 조절효과 검증*

황호영** · 유재권*** · 이강수**** · 최인태*****

요 약

변화가 극심한 현대사회에서 팀 효과성의 확보는 조직의 생존을 위해 중요한 역할을 하게 된다. 즉, 팀 구성원들이 자신의 직무와 조직에 대해서 어떠한 태도를 보이는가에 따라 궁극적으로 조직의 성과가 결정된다고 할 수 있다. 따라서 본 연구는 팀 효과성의 증대를 위하여 구성원들의 태도를 결정짓는 영향 요인 중 중요성을 인정받고 있는 조직공정성을 활용하여 팀 효과성의 관계를 검토하고, 조직구성원이 지각하는 고용불안이 조직공정성과 팀 효과성의 관계에서 어떠한 영향을 미치는지를 실증분석을 통하여 고찰하였다. 기존의 연구들에서는 조직공정성이 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 나타내고 있기 때문에, 본 연구에서도 유사한 결과가 나오는지를 재차 확인하였다. 첫째, 팀 성과에 대한 조직 공정성의 영향을 살펴보면, 분배공정성, 절차공정성 둘 다 긍정적인 영향을 미치고 있다. 이는 지금까지의 연구들에서도 일반적으로 수용되는 가설로서 다시금 확인된 셈이다. 둘째, 팀 몰입과 조직공정성의 영향을 살펴보면, 절차공정성은 긍정적인 영향을 미치는 반면 분배 공정성은 부의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 대체적으로 팀 몰입에 관한 기존 연구에서도 정의 영향관계가 있는 것으로 분석되고 있는데, 본 연구에서도 절차공정성은 정의 영향관계를 가지고 있다는 것을 재확인할 수 있었으나, 분배공정성과 팀 몰입의 관계에서는 부의 영향을 보이고 있어서 기존 연구와 차별적인 결과를 보여 주고 있음을 알 수 있다.

마지막으로 고용불안이 공정성과 팀 효과성의 관계에서 조절작용을 하는가에 관한 가설검증에서 팀 성과와 팀 몰입에 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 기존의 연구에서는 고용불안이 증가할수록 작업노력의 저하로 인하여 조직을 위해 노력 강도가 감소한다고 한 연구와 다르게, 오히려 고용불안으로 인하여 구조조정 대상자가 될 수 있기 때문에 자신의 노력을 증가시키는 결과를 나타내고 있다.

핵심주제어 : 분배공정성, 절차공정성, 고용불안, 팀 몰입, 팀 성과

* 논문접수일 2011년 8월 17일, 수정일 2011년 8월 22일, 게재확정일 2011년 8월 25일

본 연구는 학술진흥재단과 한국산업경제저널에서 정한 연구윤리규정을 준수함

** 제1저자, 전북대학교 경영학부 교수

*** 공동저자, 전북대학교 경영학과 대학원 박사과정

**** 공동저자, 전북대학교 경영학부 시간강사

***** 공동저자, 한국리더십센터 전주교육원 이사

I. 서론

최근의 세계적 경영환경과 우리 기업의 경영환경은 급격한 변화를 맞고 있다. 정보기술의 폭발적 증가, 지식기반경제의 도래, 1997년과 2008년 두 번의 금융위기, 스마트 시대의 도래, 어떠한 경영시스템으로도 탐지하거나 접근할 수도 없는 지진재해 등 기업의 내·외적인 환경의 변화는 과거의 기업 환경과는 판이하게 흘러가고 있고, 그 속도 역시 점차 빠르게 진행되어가고 있다. 이처럼 변화가 극심한 현대사회에서 팀 효과성의 확보는 조직의 생존을 위해 중요한 역할을 하게 된다. 팀 구성원들이 직무에 임하는 마음가짐과 소속 조직에 대한 공헌의욕 그리고 일체감 등은 팀 효과성 증대에 커다란 영향을 미치게 된다. 즉, 팀 구성원들이 자신의 직무와 조직에 대해서 어떠한 태도를 보이느냐에 따라 궁극적으로 조직의 성패가 결정된다고 할 수 있다. 따라서 이러한 팀 구성원들의 태도를 긍정적인 방향으로 유도하기 위한 탐구 노력이 그 동안 조직행위의 연구에 있어서 중심적인 과제가 되어왔다.

팀 구성원들의 태도를 결정짓는 중요한 영향 요인 중 최근에 그 중요성이 부각되고 있는 개념의 하나로 조직공정성을 들 수 있다. 동기부여 이론에 의하면 모든 조직구성원들은 자신의 성과에 대해 정확하게 평가가 내려지기를 기대하고, 이러한 평가결과가 보상으로 적절하게 연계되기를 희망한다. 그러나 보상이 적절하게 주어지지 않을 경우, 임금에 대한 만족이 낮아지고 열심히 일하고자 하는 의욕을 상실하게 될 것이며, 심지어는 팀에 대한 몰입도가 약화되어 이직의도가 높아진다. 또한 결과가 아무리 바람직하더라도 보상이나 의사결정이 이루어지는 절차나 과정이 공정하지 못할 경우, 팀 구성원들의 심리 및 태도에 부정적인 영향을 미쳐 팀 효과성이 저하될 수도 있다. 이렇듯 조직공정성은 팀 효과성에 영향을 미치게 되고(Folger & Konovsky, 1989; McFarlin & Sweeney, 1992), 무력감으로 인해 이직, 또는 고용불안을 인식하게 될 것이다. 따라서 팀 효과성의 증대를 위하여 조직 내 분배공정성과 절차공정성을 확보할 수 있는 방안을 강구해야만 할 것이다. 이러한 요구에 기반하여 본 연구에서는 다음과 같은 목적을 가지고 연구를 진행하고자 한다.

우선, 조직공정성과 팀 효과성의 영향관계에서 팀 구성원이 공정한 평가 또는 승진, 임금을 받았을 때, 팀 성과 및 몰입에 유의한 영향을 미치는지를 검증하고자 한다.

둘째, 조직구성원이 지각하는 고용불안이 조직공정성과 팀 효과성의 관계에서 어떠한 영향을 미치는지를 살피는 것이다. 즉, 구성원이 공정하다고 느낄 경우, 고용불안이라는 변수가 그 관계에 어떤 영향을 미치는지 탐색을 하고자 한다. 이는 IMF 이후 구조조정을 통해서 인력이 대거 고용조정 되는 상황을 겪어왔는데, 이에 따른 부작용이 남겨져 있음을 부인할 수 없다. 다시 말해 직장의 존속과 관련된 개인의 존재에 대한 고민, 불안감, 스트레스 등이 고스란히 존재하고 있다는 기존연구를 통해서 이미 10여 년의 시간이 흘러온 지금 과

연 조직구성원이 느끼는 고용불안은 팀제 환경에서 어떤 영향을 미치는지를 확인해 볼 필요가 있다고 판단되었다. 따라서 구성원의 공정성지각과 팀 효과성의 관계에서 고용불안이 영향을 미칠 것으로 가정하고 이를 실증분석을 통하여 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경과 가설의 도출

1. 조직 공정성

1) 조직공정성의 개념

조직 공정성(organizational justice)은 자신이 속한 조직 내의 직무 환경 하에서 종업원들이 경험하게 되는 다양한 공정성 지각의 차원들을 반영하기 위해 도입된 개념이며, 조직 내에서 실시되고 있는 모든 제도 및 의사결정이 어느 정도 공정하게 실시되고 있는가에 대한 조직구성원의 지각을 말한다. 조직공정성 이론에 의하면, 조직 내에서 성립되는 공정성이 조직의 기능과 조직구성원의 태도 및 행동에 많은 영향을 미친다. Greenberg(1987)은 조직공정성을 절차공정성과 분배공정성으로 구분하였다. 분배공정성(distributive justice)이란 의사결정의 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금, 승진, 조직 내에서의 인정 등의 결과물에 대한 분배와 관련하여 조직구성원들이 느끼는 공정성 지각의 정도를 의미한다.(Rutte & Messick, 1995), 반면 절차공정성(procedural justice)은 보상이 결정되는데 사용된 수단에 대해 지각된 공정성을 말한다(Folger & Konovsky, 1989). 따라서 절차공정성이란 보상이나 의사결정이 이루어지는 절차나 과정이 얼마나 공정한가를 말한다.

2) 조직공정성과 팀 효과성의 관계

조직 내에서의 공정성 가치를 인정하는 연구자들에 의하면, 만약 종업원이 공정하게 처우되고 있다고 믿는 경우, 그들은 작업과 작업결과 및 감독자에 대한 긍정적 태도를 지니게 될 것이다(Greenberg,1990; Alexander & Rutherford,1987; Folger & Konovsky,1989; Gordon & Fryxell,1989). 그러나 이와 같은 연구들은 단지 상이한 형태의 조직행위들만을 이론적으로 검증하고 있을 뿐이다. 최근에는 조직기능과 직접적으로 관련된 변수나 문제를 다룬 연구나 개념적 모델의 개발이 시도되었고, 1980년대 후반에 이르러 공정성(fairness)의 개념이 조직공정성(organizational justice)이라는 개념으로 확대되어 연구가 진행되어오고 있다. 이

는 기업 내 인적자원의 활용에 대한 관심이 증대되면서 경영자로 하여금 다양한 인사시스템 및 의사결정 상황에 대해 종업원이 어떠한 반응을 보일 것인지를 알아야 할 필요성을 느꼈기 때문이다.

Greenberg(1990)는 조직공정성(organizational justice)의 선행연구와 미래의 연구 방향에 대한 고찰을 통해, 조직공정성에 대한 연구가 다양한 조직행위 결과변수들을 설명할 수 있을 것이라고 주장하였다. 즉 공정성이 업무와 관련된 각종 변인들에 얼마만큼 영향을 미치는지를 고찰하였다. Lind, E. A & Tyler, T.R(1988)은 조직공정성과 조직유효성간의 관계를 다룬 일련의 연구결과들을 통해서 조직공정성이 성과, 직무만족, 조직몰입, 상사에 대한 신뢰, 이직의도 등에 영향을 미치고 나아가 간접적으로나마 종업원들의 생활 전반에도 영향을 미친다는 사실을 제시하였다.

이처럼 보상과 관련한 공정성 지각은 조직의 효과성 변수에 유의적인 영향을 미치고 있는데, 팀 조직에서도 조직을 운영하는데 가장 중요한 것은 보상이 공정하고 합리적으로 집행되어야 팀 구성원들의 성과와 몰입을 유도할 수 있다고 판단되었다. 선행 연구의 검토결과, 조직공정성과 팀 효과성 간에는 인과관계가 있음을 알 수 있다. 다시 말해서 이직의도, 직무만족, 팀 성과, 팀 몰입, 조직성과, 감독자에 대한 신뢰, 임금만족 등은 공정성 지각의 중요한 결과변수가 된다. 본 연구에서는 팀 효과성측면에서 접근하기 위해 조직유효성 변수인 직무만족, 조직성과, 이직의도 등의 변수는 제외하고 팀 성과와 팀 몰입을 종속변수로 하여 다음과 같은 가설을 도출하고 실증분석을 통해 가설을 검증해 보고자 한다.

가설1 : 종업원이 느끼는 조직공정성은 팀 성과에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 분배공정성은 팀 성과에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 절차정정성은 팀 성과에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설2 : 종업원이 느끼는 조직공정성은 팀 몰입에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 분배공정성은 팀 몰입에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 절차공정성은 팀 몰입에 정의 영향을 미칠 것이다.

2. 고용불안

1) 고용불안의 개념

고용불안은 직무자체를 잃는 것으로 현재 근무하는 직장에서의 고용보장을 의미하는 직장 안정과는 반대되는 개념이며, 실업자가 되는 것에서부터 중요한 직무에서 제외됨으로 인해

느끼는 주관적 태도까지 그 범위가 매우 다양하다. 다시 말해 종업원들의 고용불안정은 단기 위기상황을 겪고 있는 조직뿐만 아니라 상대적으로 안정적인 고용환경 하의 조직에서도 지각될 수 있다(Jacobson & Hartley, 1991). Greenhalgh & Rosenblatt(1984)는 고용불안을 개인이 직업과 관련하여 느끼는 위협의 양으로, 위협적인 직장 상황에서 소망스러운 지속성을 유지하려는데 대한 무력감으로 정의하였으며, Jacobson(1991)은 고용불안을 위협적인 직무 상황에 대한 인지적 평가에서 비롯되는 주관적인 현상으로 정의하였다. 이처럼 고용불안은 직무상실 위협의 심각성과 그 위협을 억제하지 못함으로써 발생하는 무력감의 두 차원으로 설명되고 있다(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

2) 고용불안과 제 변수와 관계

고용불안에 관한 선행연구는 연구자에 따라 단일차원, 다차원으로 측정되어 왔는데, 단일차원의 연구로는 Brockner(1988) & King(2000)처럼 무력감과 직무상실 가능성을 구분하지 않고 일반적인 측정도구로 태도나 행위를 연구한 것과, Greenhalgh & Rosenblatt(1984)의 연구처럼 다차원으로 무력감을 고용불안정성과, 고용상실 가능성에 대한 두 가지 요소로 나누는 연구들이 있다. 우리나라의 경우 고용을 직무별로 구분하지 않고, 회사 전체차원에서 인적자원관리가 이루어지기 때문에, 고용불안을 느낀다는 것은 자신이 몸담고 있는 직장에 있어서의 직무불안, 즉 종업원의 직무불안정이라는 의미로 볼 수 있고, 기존연구에서는 임금동결, 승진동결 등 고용에 관련된 특성보다는 전반적인 위협 또는 상황을 포함하는 전반적인 직무불안정성이라는 의미로 사용되어 왔다(어수봉, 1994).

King(2000)은 고용불안을 독립변수로, 심리적 계약을 조절변수로 하여 조직충성도 감소, 경력몰입 증가, 노력의사 감소, 이직의도 증가 및 조직시민행동 감소를 입증하였다.

Asford(1989) 또한 고용불안을 높게 지각하는 사람일수록 조직몰입은 낮게 나타난다고 하였고, Roskies & Louis-Guerin(1990)의 연구결과는 모든 형태의 고용불안(단기적, 장기적)이 현 직장에 대한 헌신의 감소와 경력에 대한 부정적 평가에 영향을 주는 것으로 나타났다(이원행, 2001)

Cavangh & Noe(1999)는 비자발적 고용상실, 조직 변화 및 조직 의무의 위반과 같은 과업경험을 독립변수로, 심리적 계약의 구성요소와 함께 고용불안을 매개변수로 하여 고용만족, 적극적인 경력개발활동의 참여 및 잔류의도간의 관계를 연구하였다. 그 결과 고용불안은 잔류의도와 부정적인 관계를 가지며 부분적으로 과업경험과 조직에 남고자 하는 의도를 매개하는 것을 입증하였다. Steer(1977)는 개인이 자신이 속해 있는 조직에 대하여 몰입을 연구한 결과 불안감을 느끼는 종업원들이 조직에 대한 의존 가능성을 잃게 되고 그러한 과정을 통하여 조직에 대한 애착의 감소로 몰입이 감소한다고 밝히고 있다.

Asford, Lee, & Bobko(1989)는 자신들의 연구에서 고용불안을 설명하면서 무력감에 영향을 미치는 4가지 기본 형태를 제시하였다. 첫째, 고용의 계속을 위협하는 상황에 저항할 수 있게 하는 노동조합이나 연공제가 부족한 경우 무력감은 커질 수 있다. 둘째, 종업원이 불명확한 기대를 가진 경우 무력감은 증가할 수 있다. 즉 불명확한 기대를 가진 종업원은 위협의 연속성을 지각할 수 있으나 자신의 직무를 지키기 위하여 어떻게 위협에 대응할 조치나 성과를 나타내야 할지 모르는 경우 무력감을 높게 지각한다. 셋째, 조직의 문화에 따라 무력감이 형성될 수 있다. 종업원은 의사결정권이 없는 경우, 독단적이거나 공정성이 결여된 조직문화에서 무력감을 더 지각하게 된다. 넷째 해고과정에서 제시되는 조직의 표준운영절차에 대한 종업원의 믿음에 따라 무력감은 달라 질 수 있다. 예를 들어 해고과정에서 공정성을 지각하지 못한다면 종업원의 무력감은 커질 것이다.

지금까지의 선행연구는 고용불안이라는 요소가 조직유효성 측면에 부정적으로 작용함을 나타내고 있다. 고용불안이 증가할수록 종업원은 불안감을 느끼게 되고, 어떤 형태로든 불안감에 대처하기 위한 대처전략을 마련하게 될 것이며, 이러한 대처전략은 이직에 대한 관심, 이직의도의 상승 등으로 나타난다. 반면, 고용불안이 증가할수록 작업노력이 증가한다고 보는 주장도 있다(Brockner et al., 1992). 즉, 조직구성원은 작업노력을 더 투입함으로써 자신의 가치를 조직에 확신시킴으로써 미래에 있을 고용조정대상에서 제외시키려는 노력을 한다는 것이다.

조직효과성의 범위에 팀효과성이 속하기 때문에 고용불안을 구성원이 점차적으로 느끼게 되는 일종의 심리적 무력감으로 여기고, 고용불안이 구성원의 공정성지각과 팀효과성의 관계에서 영향력이 있을 수 있다는 가정 하에 아래와 같은 가설을 설정하고, 실증분석을 통해 그 영향력을 파악해 보고자 한다.

가설 3 : 고용불안은 조직 공정성과 팀 효과성 사이에서 조절 작용을 할 것이다.

가설 3-1 : 고용불안은 분배공정성과 팀 성과 사이에 조절 작용을 할 것이다.

가설 3-2 : 고용불안은 절차공정성과 팀 성과 사이에 조절 작용을 할 것이다.

가설 3-3 : 고용불안은 분배공정성과 팀 몰입 사이에 조절 작용을 할 것이다.

가설 3-4 : 고용불안은 절차공정성과 팀 몰입 사이에 조절 작용을 할 것이다.

3. 팀 효과성

1) 팀 효과성의 개념

지식의 창조가 조직의 핵심능력으로 활용됨에 따라 조직에의 헌신과 함께 조직구성원들 간의 팀 협력이 조직성과를 좌우하게 되었으며, 구성원들은 팀 내에서 함께 업무를 수행하기 위하여 팀 구성원인 동료나 부서원들에게 몰입하는 태도가 중요시 되었다(임창희, 2006).

Charles & Henry(1995)는 팀 효과성으로 생산성 증가, 품질의 증가, 작업장에서 작업의 질 향상, 비용의 절감, 이직과 결근의 감소, 혁신의 증가, 조직의 적응력과 유연성 증가 등을 제시를 하고 있다. 반면 Sundstrom, Meuse, & Futrell(1990)은 성과 및 팀 성장력 측면에서 팀 효과성을 정의하고 있는데, 성과측면에서는 팀의 제품, 서비스, 정보, 의사결정과 같은 산출물을 받아들이는 정도를 말하며, 팀 성장력 측면에서는 구성원의 만족, 참여, 함께 일하고자 하는 의지를 포함한다고 주장하였다. Hackman(1987)은 과업차원, 사회적 차원, 개인차원에서 팀 효과성을 정의하였는데, 과업차원에서는 산출물의 질과 양, 시기 적절성을 충족하는 정도를 의미하고, 사회적 차원에서는 업무수행과정이 구성원의 능력을 얼마나 증진시킬 수 있는 것인가의 정도를 의미한다. 개인차원은 팀의 경험에 팀 구성원의 성장과 복지에 공헌할 수 있는 정도를 의미한다. 여기에서 팀 효과성은 팀에 대한 팀원들의 만족, 몰입뿐만 아니라 팀 성과를 포함시킨다. Steers(1977)는 동료들 사이의 긍정적인 태도(팀몰입)가 높으면 조직몰입이 높다고 주장하고 있다. 즉, 구성원들이 팀 동료들에 대해 긍정적인 태도를 갖게 되면 자신이 속한 부서에 지속적으로 몰입을 증대시킨다는 것이다.

2) 팀 효과성과 제 변수와 관계

Cohen & Bailey(1997)은 팀 효과성을 생산성, 혁신 및 품질과 같은 성과차원과, 팀 구성원의 만족, 몰입, 신뢰 등의 태도차원, 팀 구성원의 이직, 결근과 같은 구성원들의 행위로 구분하였다. 본 연구에서는 Janz, Colquitt, & Noe(1997)의 연구를 토대로 팀 효과성을 크게 성과와 태도 두 부분으로 구분하고, 성과는 팀원들이 지각하는 주관적인 팀 성과로, 태도는 팀 몰입으로 설정하였다. 팀 효과성이 성과뿐만 아니라 구성원의 만족도와 행위 등으로 구성되어 있다는 점을 고려할 때, 두 부분으로 나누어 관계를 규명하는 것이 타당하다. 따라서 팀 성과를 Henderson & Lee(1992)의 연구를 바탕으로 팀 산출물의 질, 팀 작업의 효율성으로 정의하고 측정하려고 한다. 팀 몰입은 조직 몰입의 개념으로 설명가능하다. Mowday, Poter, & Steers(1982)는 조직몰입이란 한 개인이 자신이 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는가 하는 정도라고 정의하였다. 본 연구에서는 여러 학자들의 연구에 바탕을 두어 팀 몰입을 재 정의한 권준화(2001)의 연구에 따라, 팀 몰입을 팀 구성원들이 팀에 애착을 갖는 정도로 정의하고자 한다.

Ⅲ. 연구모델 및 가설의 검증

1. 자료의 수집

자료의 수집은 전국에 위치한 팀부서 운영 제조기업 종사자를 대상으로 하였다. 본 조사를 위해 배포된 설문지 300부, 이 중 220부가 회수 되어 73.3%의 회수율을 나타냈으며, 이 중 12부는 불성실 응답으로 제외하고 최종 분석에는 208부를 이용하였다. 분석에서는 통계 프로그램 SPSS 12.0을 이용하였다.

<표 3-1> 인구통계학적 특성

구분	항목	빈도	퍼센트
성별	남자	144명	69.2%
	여자	64명	30.8%
연령	20대	64명	30.8%
	30대	112명	53.8%
	40대	32명	15.4%
학력	대졸	192명	92.3%
	대학원졸	16명	7.7%
직급	사원	144명	69.2%
	대리	48명	23.1%
	차장	16명	7.7%
연봉수준	2천 만원	16명	7.7%
	2천~3천 만원	80명	38.5%
	3천~4천 만원	96명	46.2%
	4천~5천 만원	16명	7.7%
근속기간	1년 미만	16명	7.7%
	1~3년 미만	96명	46.2%
	3~5년 미만	64명	30.8%
	5년 이상	32명	15.4%
N		208	

<표 3-1>에 나타난 응답자의 성별 분포를 보면 남자 144명(69.2%), 여자 64명(30.8%)으로 나타났으며, 연령별로 보면 20대 64명(30.8%), 30대 112명(53.8%), 40대 32명(15.4%)이었고,

학력별로 보면 대졸 192명(92.3%), 대학원 졸 16명(7.7%)이었다. 직급별로 보면 사원 144명(69.2%), 대리48명(23.1%), 차장 16명(7.7%)으로 나타났으며, 연봉 수준별로 보면 2천 만원 16명(7.7%), 2~3천 만원 80명(38.5%), 3천~4천 만원 96명(46.2%), 4천~5천 만원 16명(7.7%)이었다. 근속기간별로 보면 1년 미만 16명(7.7%), 1~3년 미만 96명(46.2%), 3~5년 미만 64명(30.8%) 5년 이상 32명(15.4%)순 이었다.

2. 변수의 조작적 정의

1) 조직 공정성

조직공정성은 Greenberg의 분류에 따른 분배공정성과 절차공정성으로 구분하였다. 분배공정성은 의사결정의 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금, 승진, 조직 내에서의 인정 등의 결과물에 대한 분배와 관련하여 조직구성원들이 느끼는 공정성 지각의 정도를 의미하고(Rutte & Messick, 1995), 절차공정성은 보상이 결정되는 과정에서 사용되어진 수단에 대한 지각된 공정성을 의미한다(Folger & Konovsky, 1989).

조직 공정성을 측정하기 위하여 Price & Mueller(1986)의 연구에서 분배 공정성 설문 5개 문항을, Moorman(1991)의 연구에서 절차공정성 설문 7개 문항 총 12개 문항을 이용한 설문 결과를 분석에 활용하였다.

2) 고용불안

국내 기업의 경우에는 직무별 고용관리가 시행되기 보다는 조직전체 차원의 일관적인 고용관리가 이루어지기 때문에 고용불안정성을 측정할 때 전반적인 차원에서 고용불안을 측정하였다. 즉, 고용불안을 위협적인 직무상황에 대한 인지적 평가에서 비롯된 주관적인 평가로 정의하고, 측정 문항으로는 Brockner, Grover, & Dewitt(1992)와 박태운(2004)의 논문에서 활용한 문항을 기반으로 총 9개 문항을 발췌하여 분석에 이용하였다.

3) 팀 효과성

본 연구에서는 Janz, Colquitt & Noe(1977)의 기준에 따라 성과와 태도라는 두 가지 측면으로 구분한 다음, 성과는 팀원들이 지각하는 주관적인 팀 산출물의 질, 팀 작업의 효율성으로 정의하였고, 몰입은 팀 구성원이 자신이 속한 팀에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하

는가의 정도로 정의하였다(Henderson & Lee, 1992). 즉, 팀 몰입은 구성원들이 팀에 애착을 갖는 정도를 의미한다.

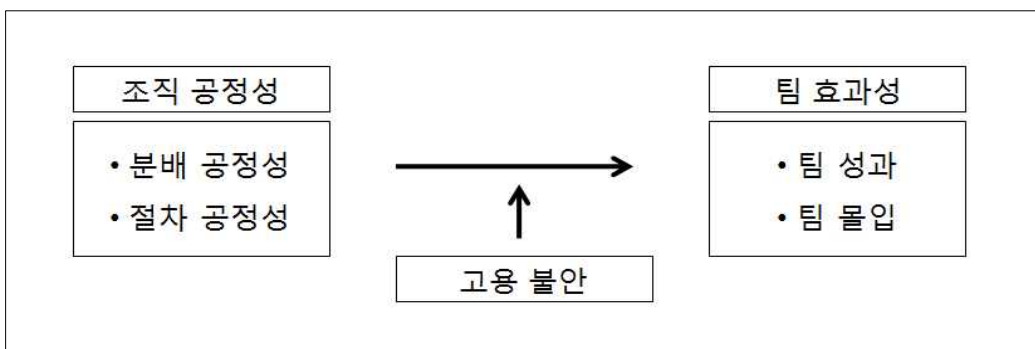
Henderson & Lee(1992)의 연구에서 사용한 팀 산출물의 품질과 목표달성 정도를 묻는 2개 문항과 신제구(1999)의 연구에서 사용한 다른 팀과 비교했을 때 성과가 높은 정도를 묻는 3개 문항 등 총 5개의 문항을 사용하였고, 팀 몰입을 측정하기 위해서 권준화(2001)의 연구에서 사용한 7개 문항 등 총 12개 문항을 팀 효과성의 하위변수로 활용하였다.

3. 연구 모형

앞에서 살펴본 바와 같이, 조직 구성원들은 자신의 성과에 대해 정확한 평가가 내려지길 기대하고, 평가결과가 보상으로 적절하게 연계되기를 기대한다. 그러나 보상이 적절하게 주어지지 않을 경우 임금에 대한 만족도가 낮아지고 열심히 일하려는 의욕이 상실되어, 팀 성과나 팀 몰입이 낮아진다. 따라서 본 연구는 구성원들이 조직공정성을 지각할 경우 팀 성과나 팀 몰입이 높아진다는 선행연구 결과를 확인해 보고자 하였다. 또한 의사결정권한이 없는 팀 구성원들은 공정성이 결여된 조직문화에서 무력감을 지각하게 될 것이고, 결국 고용불안을 인식하게 되는 결과를 초래할 수 있다. 따라서 조직공정성 지각 하에서 고용불안이라는 요인이 어떠한 영향을 미치는지 고찰하고자 하였다.

이를 위해, 조직구성원의 조직공정성 지각이 팀 효과성(팀 성과, 팀 몰입)에 정의 영향을 미치는지를 확인하고, 조직구성원의 직무에 대한 위협의 존재를 설명하는 고용불안이 조직공정성과 팀 효과성사이에서 조절작용을 할 것이라는 가정을 통해 다음과 같은 모델을 설정하였다.

이러한 연구의 목적과 논리에 따라 설정된 본 연구의 모형은 <그림 3-1>과 같다.



<그림 3-1> 연구 모형

4. 분석결과

1) 변수의 타당도 분석 및 신뢰도 분석

<표 3-2> 변수의 타당도 분석 및 신뢰도 분석

개념/변수		요인적재치			Cronbach's α
		항목	요인1	요인2	
조직 공정성	분배공정성	OJ1	.961		.916
		OJ2	.928		
		OJ3	.881		
	절차공정성	OJ9		.847	
		OJ6		.832	
		OJ8		.810	
	고유치(Eigenvalue)		2.892	2.378	
	누적분산(%)		48.199%	39.638%	
고용불안	고용불안	ES1	.853		.833
		ES6	.933		
		ES7	.824		
	고유치(Eigenvalue)		2.279		
	누적분산(%)		75.951%		
팀 효과성	팀 성과	TP3	.969		.798
		TP1	.957		
		TP5	.917		
		TP2	.915		
		TP4	.874		
	팀 몰입	TC5		.412	
		TC3		.794	
		TC2		.785	
		TC1		.758	
	고유치(Eigenvalue)		4.705	2.322	
	누적분산(%)		52.280%	25.801%	

(1) 조직공정성의 측정도구 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

먼저, 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위하여 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 본 연구에서 문항의 선택기준은 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인 적재치는 0.40 이상을 기준으로 하였다.

조직 공정성을 측정하기 위하여 분배 공정성은 Price & Mueller(1986)의 연구에서 5개 문항을, 절차공정성은 Moorman(1991)의 연구에서 7개 문항 등 총 12개 문항을 분석에 이용하였다. 총 12개의 문항 중 6개의 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하고, 최종적으로 6개 문항을 분석에 이용한 결과 선행연구와 마찬가지로 2개의 요인(분배공정성, 절차공정성)으로 구분되었다. 정제된 6개의 문항을 분석한 결과 KMO 값은 .717, Bartlett 구형성 검정치는 1571.801 $P(=.000)$ 로 나타나 정제된 6개의 문항은 요인분석에 적합한 것으로 나타났으며, 정제된 6개의 문항의 신뢰도 계수는 Cronbach's α .916으로 나타났다. 각각의 고유값은 2.892($F=48.199$), 2.378($F=39.638$)로 나타났다.

(2) 조절변수인 고용불안 측정도구 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

조절변수인 고용불안을 측정하기 위하여 연구에서 9개 문항을 활용하였는데, 6개 문항이 이론구조에 맞지 않아 제거하고, 총 3개 문항을 이용하여 분석에 이용하였다. 3개의 문항은 요인분석에 적합한 것으로 나타났으며, 정제된 3개 문항의 신뢰도 계수는 Cronbach's α .833으로 나타났으며, 고유값은 2.279($F=75.951$)로 나타났다.

(3) 결과변수인 팀 효과성(팀 성과, 팀 몰입) 측정도구 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

총 12개의 문항 중 3개의 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하고 최종적으로 9개 문항을 활용하여 분석한 결과, 2개의 요인(팀 성과, 팀 몰입)으로 구분되었다. 정제된 9개의 문항을 분석한 결과 KMO값은 .657 Bartlett 구형성 검정치는 2690.164($P=.000$)로 나타나 정제된 9개의 문항은 요인분석에 적합한 것으로 나타났다. 또한 정제된 9개의 문항의 신뢰도 계수는 Cronbach's $\alpha=.798$ 로 나타났으며, 각각의 고유값은 4.705($F=52.280$), 2.322($F=25.801$)이었다.

2) 각 변수의 상관관계 분석

가설의 검증에 앞서 주요 변수간 상관관계 분석(correlation analysis)을 해본 결과 <표 3-3>과 같이 나타났다.

<표 3-3> 변수들 간의 상관관계 분석

	M(SD)	분배공정성	절차공정성	고용불안	팀 성과
분배공정성	4.26(1.24)	1			
절차공정성	4.80(1.03)	0.545(**)	1		
고용불안	3.72(.997)	0.373(**)	0.442(**)	1	
팀 성과	5.14(1.01)	0.483(**)	0.533(**)	0.379(**)	1
팀 몰입	4.40(.712)	-0.321(**)	0.175(*)	0.235(**)	0.099

** $P < 0.001$, * $P < 0.05$, $N = 208$

분배공정성 및 절차공정성은 팀 성과에 .483, .533으로 $P < 0.001$ 의 유의한 상관관계를 나타내고 있으며, 팀 몰입에는 분배공정성이 -.321($P < .001$), 절차공정성이 .175($P < .05$)를 나타내고 있는데, 분배공정성은 팀 몰입에 대해 부의 상관관계를 보이고 있다. 고용불안은 팀 성과에 .379($P < .001$)의 상관관계를 보이고 있으며, 팀 몰입에는 .235($P < .001$)수준에서 상관관계를 보이고 있다.

3) 가설의 검증

(1) 조직공정성과 팀 성과의 영향 관계

먼저, ‘종업원이 느끼는 조직공정성(분배공정성, 절차공정성)은 팀 성과에 정의 영향을 미칠 것’이라는 가설을 검증하기 위하여 분배공정성과 절차공정성을 독립변수로 투입하여 팀 성과와의 관계를 분석하였다.

독립변수와 종속변수의 회귀분석 결과 표준화 회귀계수는 분배공정성이 .275, 절차공정성이 .383의 영향을 보이고 있다. 전체적인 설명계수는 33.7%를 설명하고 있으며, 이때의 통계적 유의검정 F값은 52.128($p < .001$)로 회귀식이 올바름을 보이고 있다.

<표 3-4>조직공정성이 팀 성과에 미치는 영향에 관한 다중회귀분석 결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	R ²	F
		B	표준오차	베타				
1	(상수)	2.380	.281		8.477	.000	.337	52.128***
	분배공정성	.223	.055	.275	4.050	.000		
	절차공정성	.377	.067	.383	5.653	.000		

*** p< .001

따라서, 가설 1의 ‘조직공정성은 팀 성과에 영향을 미칠 것’이라는 가설의 검증 결과 분배 공정성, 절차공정성 모두 팀 성과에 유의한 정의 영향을 미치고 있음이 밝혀져, 가설1은 채택되었다.

(2) 조직공정성과 팀 몰입의 영향 관계

‘종업원이 느끼는 조직공정성(분배공정성, 절차공정성)은 팀 몰입에 정의 영향을 미칠 것’이라는 가설을 검증하기 위하여 분배공정성과 절차공정성을 독립변수로 투입하여 팀 몰입의 관계를 분석하였다.

독립변수와 종속변수의 회귀분석 결과 표준화 회귀계수는 분배공정성이 -.592, 절차공정성이 .498의 영향을 보이고 있다. 전체적인 설명계수는 27.7%를 설명하고 있으며, 이때의 통계적 유의검정 F값은 39.279(p<.001)로 회귀식이 올바름을 보이고 있다.

독립변수와 종속변수의 상관계수는 0.526로 나타나고, 독립변수를 22.7%(R²=0.277) 설명하고 있다. Durbin-Watson는 2.469로 기준 값인 2에 매우 근접하고 0또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들간에 상관관계가 없는 것이 판단된다. 즉 회귀모형에 적합하다는 것을 알 수 있다. F값은 39.279 유의확률은 .000(P<.05)으로 나타났으므로, 회귀선 모델에 적합한 것으로 나타났다

<표 3-5 > 조직공정성이 팀 몰입에 미치는 영향에 관한 다중회귀분석 결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	R ²	F
		B	표준오차	베타				
1	(상수)	4.193	.207		20.293	.000	.277	39.279***
	분배공정성	-.339	.041	-.592	-8.358	.000		
	절차공정성	.345	.049	.498	7.027	.000		

*** p< .001

가설 2의 검증결과 절차공정성은 팀 몰입에 정의 영향을 미치고 있는데 반해 분배공정성은 부의 영향을 미치고 있음이 나타났다.

(3) 조직공정성과 팀 효과성에서 고용불안의 조절효과 검증

조직공정성과 팀 효과성의 관계에서 고용불안의 조절효과를 검증하기 위해 1단계에서 독립변수를 투입하고, 2단계 조절변수를 추가 투입, 3단계 상호작용항을 투입하여 회귀분석을 실시하였다.

<표 3-6 > 고용불안의 조절효과 검증을 위한 다중회귀분석 결과

종속변수 : 팀 성과						
	1단계		2단계		3단계	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
(상수)		8.477		7.363		15.905
분배공정성	0.275(***)	4.050	0.249(***)	3.644	0.743(***)	4.248
절차공정성	0.383(***)	5.653	0.337(***)	4.769	-2.509(***)	-11.706
고용불안			0.137(**)	2.145	-4.305(***)	-13.671
분배공정성*고용불안					-0.876(**)	-3.360
절차공정성*고용불안					6.739(***)	13.916
R ²	.337		.352		.681	
R ² 변화량	.337		-.015		.329	
F	52.128***		36.895***		86.241***	

*** P< .001, ** P<.05

조직공정성과 팀 성과의 관계에서 고용불안의 조절효과 검증을 위하여 3단계 다중회귀 분석을 실시한 결과 독립변수인 분배공정성, 절차공정성 그리고 고용불안을 투입한 2단계의 회귀계수 R^2 는 .352로 35.2%의 설명력을 보이고 있고, 3단계에서는 R^2 는 .681로 2단계보다 .329정도 설명력이 상승하였다. 또한 각 변수들의 영향력은 2단계에서 조절변수인 고용불안을 투입한 결과 β 값은 .137로 $p < .05$ 수준에서 유의한 영향을 보이고 있다. 상호작용항을 투입한 3단계에서 분배공정성과 고용불안의 조절효과는 $-.876(p < .001)$, 절차공정성과 고용불안의 조절효과는 $6.739(p < .001)$ 로 유의한 조절영향을 보이고 있다. 따라서 고용불안은 분배공정성과 절차공정성이 팀 성과에 영향을 미칠 때 조절작용을 하는 것을 알 수 있다.

<표 3-7 > 고용불안의 조절효과 검증을 위한 다중회귀분석 결과

종속변수 : 팀 몰입						
	1단계		2단계		3단계	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
(상수)		20.293		18.565		5.925
분배공정성	-0.592(***)	-8.358	-0.649(***)	-9.474	0.037	0.151
절차공정성	0.498(***)	7.027	0.395(***)	5.577	-0.561	-1.888
고용불안			0.302(***)	4.718	-0.660	-1.513
분배공정성*고용불안					-1.084(**)	-3.002
절차공정성*고용불안					2.156(**)	3.213
R^2	.277		.348		.388	
R^2 변화량	.277		.071		.040	
F	39.279***		36.320***		25.585***	

*** $P < .001$, ** $P < .05$

조직공정성과 팀 몰입의 관계에서 고용불안의 조절효과 검증을 위하여 3단계 다중회귀 분석을 실시한 결과 독립변수인 분배공정성, 절차공정성 그리고 고용불안을 투입한 2단계의 회귀계수 R^2 는 .348로 34.8%의 설명력을 보이고 있고, 3단계에서는 R^2 는 .388로 2단계보다 .040정도 설명력이 상승하였다. 또한 각 변수들의 영향력은 2단계에서 조절변수인 고용불안을 투입한 결과 β 값은 .302로 $p < .001$ 수준에서 유의한 영향을 보이고 있다. 상호작용항을 투입한 3단계에서 분배공정성과 고용불안의 조절효과는 $-1.084(p < .001)$, 절차공정성과 고용불안의 조절효과는 $2.156(p < .05)$ 로 유의한 조절영향을 보이고 있다. 따라서 고용불안은 분배공정성과 절차공정성이 팀 성과에 영향을 미칠 때 조절작용을 하는 것을 알 수 있다. 1단계에서 팀 몰입에 영향력을 미치는 분배공정성이 부의 영향을 미치기 때문에 조절효과도 부의 조절

영향을 보이고 있다.

IV. 결론 및 시사점

1. 결론 및 논의

본 논문에서는 조직공정성 인식에 의한 팀 구성원의 팀 몰입 및, 팀 성과 측면에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고자 하는데 목적이 있다. 또한 추가적으로 조직구성원의 공정성 지각이 팀 효과성에 영향을 미치는 관계에서 고용불안이라는 요소가 조절효과의 영향이 있는가를 확인하였다. 이미 기존의 많은 연구들에서는 조직공정성이 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 나타내고 있기 때문에, 본 연구에서도 유사한 결과가 나오는지 재차 확인하였다. 첫째, 팀 성과에 대한 조직 공정성의 영향을 살펴보면, 분배공정성, 절차공정성 둘 다 긍정적인 영향을 미치고 있다. 따라서 가설 1-1, 가설 1-2는 지지되었다. 이는 지금까지의 연구들에서도 일반적으로 수용되는 가설로서 다시금 확인된 셈이다. 둘째, 팀 몰입과 조직공정성의 영향을 살펴보면, 절차공정성은 긍정적인 영향을 미치는 반면 분배 공정성은 부의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 대체적으로 팀 몰입에 관한 기존 연구에서도 정의 상관관계가 있는 것으로 분석되고 있는데, 본 연구에서도 절차공정성은 정의 상관관계를 가지고 있다는 것을 재확인할 수 있었으나, 분배공정성과 팀 몰입의 관계에서는 부의 영향을 보이고 있어서 기존 연구와 차별적인 결과를 보여 주고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과에서 과연 분배공정성이 팀 몰입에 부의 관계로 인하여 중요한 요소가 아니라고 판단할 수는 없다. 기존 연구들과의 연구표본에 기인하는 문제일 수도 있고, 팀제를 운영하는 과정에서 발생하는 차이일 수도 있기 때문이다.

마지막으로 고용불안이 공정성과 팀 효과성의 관계에서 조절작용을 하는가에 관한 가설검증에서 팀 성과와 팀 몰입에 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 기존의 연구에서는 고용불안이 증가할수록 작업노력의 저하로 인하여 조직을 위해 노력 강도가 감소한다고 한 연구 (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984)와 오히려 고용불안으로 인하여 구조조정 대상자가 될 수 있기 때문에 자신의 노력을 증가한다고 보는 연구(Brockner et. al.,1992, 김언수, 김재욱, 1999)가 있는데 본 논문에 가설 3의 조절 효과 검증의 결과를 놓고 볼 때 Brockner et. al.,(1992), 김언수, 김재욱(1999)의 연구 결과를 지지하고 있다.

<표 4-1> 가설 검증의 요약

	연구가설	채택여부
가설 1	가설1-1 : 분배공정성은 팀 성과에 정의 영향을 미칠 것이다. 가설1-2 : 절차정정성은 팀 성과에 정의 영향을 미칠 것이다.	채택 채택
가설 2	가설2-1 : 분배공정성은 팀 몰입에 정의 영향을 미칠 것이다. 가설2-2 : 절차공정성은 팀 몰입에 정의 영향을 미칠 것이다.	기각 채택
가설 3	가설3-1 : 고용불안은 분배공정성과 팀 성과 사이에 조절 작용을 할 것이다.	채택
	가설3-2 : 고용불안은 절차공정성과 팀 성과 사이에 조절 작용을 할 것이다.	채택
	가설3-3 : 고용불안은 분배공정성과 팀 몰입 사이에 조절 작용을 할 것이다.	채택
	가설3-4 : 고용불안은 절차공정성과 팀 몰입 사이에 조절 작용을 할 것이다.	채택

2. 시사점

기업에서 개별구성원들의 성과보다는 팀 조직을 통한 성과가 더 효과적이라는 외국기업들의 운영방식을 국내 기업에 접목하면서, 팀제를 통한 성과 향상에 많은 기업들이 초점을 맞추고 있다. 또한 경영환경의 급격한 변화와 기업의 성과추구에 따른 구조조정의 여파로 조직구성원들은 언제 해고될지 모르는 불안감과 함께 직무상실 위험에 대응할 수 없는 자신의 무력감을 인식하게 된다. 이는 곧 팀 효과성에 영향을 미치는 요인으로 작용을 하게 된다.

본 연구는 이러한 팀제의 성과를 창출하기 위해 팀 효과성에 미치는 구성원의 조직공정성 지각의 영향력을 실증분석을 통해 연구를 했다는 점을 첫 번째 기여로 들 수 있다. 기업을 경영하는 고용주의 입장이나, 또는 이를 기획, 관리하는 인사부서담당자들의 입장에서 조직구성원들이 어떻게 그들의 조직이나, 팀 속에서 효과적인 태도를 취할 수 있게 하는 것이 중요한 문제일 것이며, 이는 구성원들이 그들의 환경속에서 어떤 요소를 중요하게 생각하고 어떻게 반응하는지를 명확히 알아야 할 필요성을 가지게 된다. <표4-1>에 나온 결이나서 볼 수 있듯이 조직공정성과 팀 성과의 유의한 관계는, 팀에 대한 성과를 높게 형성시키도록 하기위해서 조직구성원에게 직무수행에 따른 알맞은 보상과, 조직내 의사결정 절차가 공정하게 이루어질 수 있도록 합리적인 보상방안을 수립하는 것은 이미 선행연구에서 제시되어 온 결과와 마찬가지로, 조직공정성이 팀의 성과에 중요한 요소임을 인사 담당자들은 재인식해야 할 것이다.

팀제하에서 공정성 지각을 인식할 수 있도록 하기위해서, 구성원 개인의 역량이나 스킬 혹은 팀 역량과 같은 측면에서도 보상이 연계되어야 한다(박우성, 유규창, 박종희, 2000). 팀 조직의 특성상 팀원 개개인의 업무 성과를 평가한다는 것은 상당히 어려운 문제로 고려요소

가 다분하다. 팀의 속성상 팀원들 상호간의 의존성이 높아 개인의 업적을 측정하기 어려운 면이 존재하기 때문이다. 따라서 인사고과의 비중에서 팀 성과의 비중과 개인성과의 비중을 어떤 비율로 구성할 것인가에 대한 논의가 따라야 할 것이다.

둘째, 고용불안이라는 요인이 조직공정성과 팀 효과성 사이에 조절효과가 있는 것을 검증한 결과, 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 우리나라는 1997년까지 2~3% 정도의 실업률을 보였으나, 경제위기 이후 구조조정이 진전되면서 실업률이 증가하였고, 점차 실업률의 증가 추세는 계속되고, 재취업이 어려운 노동시장 구조를 형성하게 되었다. 이런 기업의 구조가 조직구성원들에게 항상 고용불안을 야기 시키고 있다. 즉, 조직구성원의 고용불안은 조직에서 중요한 개념인데도 많은 연구자들의 관심의 대상이 되지 못했다. 그러나 고용환경의 급격한 변화는 고용불안의 내용 및 선행요인과 결과에 대한 연구의 필요성을 제시하고 있다.

대다수의 기존 고용불안을 연구한 선행논문이 정리하고, 인수, 합병 등, 조직의 변화의 따르는 충격 등을 위주로 하여 연구를 하였다. 그러나 본 논문은 팀제를 명명하고 있는 우리나라의 일반적인 조직에서 고용불안의 발생을 통해서 팀 성과가 영향을 받을 수 있다는 전제하에 접근하였고, 조직의 외부적인 충격을 겪지 않는 일반적인 조직에서도 고용불안이 조절효과가 있는 것을 확인함으로써, 그 의의가 있다고 하겠다.

‘특히 미래가 걱정되거나 가족을 부양할 충분한 돈을 벌지 못할 날이 올까 봐 걱정이 될 때, 나는 평상시보다 더 꼼꼼하게 쓰레기 분리수거를 했다’는 일간지의 기사처럼 불안한 상황에서 회사에 아무런 기여도 못하고 점점 나이는 들어가면서 자신의 존재에 대한 불안감이 엄습해오는 구성원들의 모습을 통해서, 조직 구성원들은 경영환경이 과거와 다르게 시시각각 급변하고 있다는 것을 사오정(45세 정년), 오륙도(56세 직장인 도둑)등의 유행어를 통해서 나타나고 있다. 조직구성원들은 급변하는 환경속에서 자신의 고용불안을 해소하기 위해, 조직의 성과와는 무관한 업무에 노력을 들이고 있는 현실에서 고용불안을 감소시키고, 조직의 성과를 위해 매진할 수 있는 여건의 제공이 필요하다. 따라서 앞서 제기한 조직공정성이 제대로 지켜지지 않는 경우, ‘고용불안’이라는 요소는 현재 직장이 있는데도 불구하고, 일하는 기간이 단축되는 불안감이나, 타인에 의해서 일자리를 잃을 수 있다는 불안감을 내포하면서 과업을 수행하고 있다는 것으로 여길 수 있는 것이다. 기업의 목표 및 핵심역량을 기획, 관리 설계하는 인적자원관리 담당자 및 리더들은 현재의 그들이 속한 조직내에서 바람직한 방향으로 조직을 운영하기 위해서, 조직구성원의 공정성 지각을 염두해야 할 것이다. 또한 고용불안이라는 요소를 제거할 수 없다면, 이를 극복하기 위해서 상호간의 신뢰문화와 함께 구성원들의 능력개발을 이끌어 나갈 필요가 있다. 즉, 능력개발을 통해서 변화하는 환경에 맞는 기술, 능력 등을 보유하게 함으로서 조직에서 계속적인 업무를 진행할 수 있는 계기를 만들어야 한다.

3. 한계점

본 연구에서의 한계점과 이에 따른 향후 연구 방향을 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 결과 변수인 팀 효과성을 대표하는 변수로서 팀 몰입 및 팀 성과 변수를 활용하면서 구성원들의 주관적인 자기평가에 의존하여 측정을 하였다. 자기보고식(self-report)방법을 사용하였기 때문에 과장될 가능성을 배제할 수 없다는 한계를 갖고 있다. 또한 선행요인인 조직공정성은 직무만족, 이직의도, 근태율 등과 같이 성과 보상주의에 민감하게 변화할 수 있는 다양한 조직 유효성 변수들을 고려할 필요가 있는데, 그러지 못한 부분이 한계점으로 작용할 수 있다. 둘째, 팀 효과성에 영향을 미치는 선행요인으로 단순히 구성원들의 공정성 지각을 선택하였는데, 팀제하에서 공정성지각을 유도시키기 위한 보상배분의 문제를 분석해야 한다. 즉, 팀제하에서는 팀성과와 개인의 성과를 구분하여 측정한다는 어려움이 존재하게 된다. 이런 상황에서 팀 성과에 개인의 보상수준과 팀 단위의 보상수준의 비율적인 측면에서 논의가 되어져야 기업의 입장에서 활용할 수 있는 방안을 제시할 수 있다. 셋째, 고용불안을 측정할 때, 아직까지 국내에 고용불안을 제대로 측정하는 도구가 없어, 부득이하게 선행연구에서 제시된, Brockner, Grover, & Dewitt(1992)와 박태운(2004)의 논문에서 활용한 문항만을 가지고 판단하였기 때문에 정서적으로 한국기업에 맞지 않는 부분도 있다고 판단된다. 이 역시 본 논문의 한계점으로 작용할 수 있다. 넷째, 고용불안의 조절효과에 대한 이론적 고찰의 부족이다. 조직공정성이 팀 몰입과, 팀 성과에 미치는 영향에서 고용불안의 조절효과를 보여주는 선행연구가 부족하였기에 팀 몰입과, 팀 성과 결정요인으로서 고용불안의 영향을 설명하는 기존 연구 결과들을 중심으로 이론적 배경을 살펴보았으나, 결함 없는 연구의 설정과 의미 있는 결과의 도출을 위해서는 보다 면밀하고 엄격한 선행연구에 대한 고찰이 이루어져야 한다고 생각한다. 다섯째, 기업이 원하는 것은 회사의 성과적인 측면이기 때문에 팀제 형태의 운영체계를 갖추고 있는 우리나라의 기업조직의 상황에서 고용불안의 요소를 감소시키고 팀 성과를 향상시킬 수 있는 역할의 변수의 탐색에 초점을 맞추어 연구를 진행 할 필요성이 있다.

참 고 문 헌

- 임창희(2006), "조직행동" 제3판, 학현사
- 고명제(1988), "팀 구성원의 특성과 팀제 운영 특성이 팀 효과성에 미치는 영향에 관한 연구", 한국외국어대학교 석사학위 논문.
- 강해련 · 권준화 (2001), "지식근로자 팀 효과성의 예측 변인에 관한 연구: 인지적 요인과 사회적 요인 비교", 한국인사조직학회 발표논문집, pp.57-80.
- 김명언 · 이현정(1992), "조직공정성: 평가기준과 지각된 공정성, 직무만족, 조직몰입, 봉급만족과의 관계", 한국심리학회, Vol.6,(2), pp.11-28.
- 김언수, 김재욱(1999), "다운사이징 상황에서의 자발적 참여행위", 한국인사관리학회, 23(1), pp.247-274
- 박태윤(2005), "직무적합성, 절차적 공정성과 종업원의 태도간의 관계에서 고용불안의 조절효과에 관한 연구", 서울대학교 석사학위 논문.
- 서석경(2000), "종업원의 성격특성 및 생활사와 이직과의 관계", 고려대학교 석사학위 논문.
- 신제구(1999), "집단에피커시의 예측변인과 효과에 관한 연구", 국민대학교 박사학위 논문.
- 어수봉(1994), "고용관련법의 경제학", 한국노사관계학회, vol. 4 no.1, pp.183-225
- 우창열(2008), "고용불안정에 관한 통합모형의 개발", 산학경영연구, 제21권, 제2호, pp.17-43
- 이원형(2001), "한국에서의 구조조정에 따른 고용불안에 관한 연구", 한국인사조직학회, vol. 9(1), pp.137-365.
- 정범구(1993), "인사관리시스템에 대한 공정성 인식의 결정요인과 결과요인에 관한 연구", 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- "김부장의 은밀한 생존법", <중앙선데이>, 2011. 8. 14(일) 뉴스기사
- Alexander S., & Ruderman M.(1987), The role of procedural and distributive justice in organizational behaviors, *Social Justice Research*, 1: 177-98.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S.(1936), *Trait names: A Psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P.(1989), Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*. 32: 803-8.
- Brockner, J.(1988), The effects of work layoff on survivors: Research, theory, and practice. *Research in Organizational Behavior*, 10: pp.213-256.
- Brockner, j., S. Grover, M. O'Malley, T. Reed, & M. Glynn,(1993), Threat of future layoffs, self-esteem, and survivors' reactions: Evidence from the laboratory and the field, *Strategic Management Journal*, 14, pp.153-166.

- Cavanaugh, M. A. & Noe, R. A.(1999), Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal Organizational Behavior*, Vol. 20(3), pp.323-340.
- Cattell, R. B.(1946), *The description and measurement of personality* Yonker, NY: World Book.
- Cellar, D. F., Miller, M. L., Doverspike, D., Klawnsky, J. D.(1996), Comparison of Factor Structures and criterion-related validity coefficients for two measures based on the five factor model. *Journal of Applied Psychology*, 81, pp.694-704.
- Cohen, S. G. & Bailey, D. E.(1997), What Makes Team Work : Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite, *Journal of Management*, 23, 3, pp.239-290.
- Day, D. V. & Silverman, S. B.(1989), Personality and job performance: Evidence of incremental validity. *Personnel Psychology*, 42(1), pp.25-36.
- Digman, J. M & Inouye,(1986), Further specification of the five robust factors of personality, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, pp.116-123.
- Field, D.& R. E. Millsap(1991), Personality in Advacned old Age: Continuity or change, *Journal of Gerontology*, 46(6), pp.299-308.
- Fiske, D. W.(1949), Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of abnormal and Social Psychology*, 44, pp.329-344.
- Folger, R. & Konovsky, M.A.(1989), Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions, *Academy of Management Journal*, Vol. 32. pp.115-130.
- Fryxell, G.E., Gordon, M.E.(1989), Workplace justice and job satisfaction as predictors of satisfaction with union and management, *Academy of Management Journal*, Vol.32(4), pp.851-866
- Greenberg, J.(1987), Reactions to Procedural Justice in Payment Distributions; Do the Means Justify the Ends?, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72. pp.55-71.
- Greenberg. j.(1987), Taxonomy of Organizational Justice Theories, *Academy of Management Review*, Vol.12, pp.9-22.
- Greenberg. J.(1990), Organizational Justice; Yesterday, Today and Tomorrow, *Journal of Management*, Vol. 16. No.22, pp.399-432.
- Greenhalgh, L. & Rosenbatt, Z.(1984), Job insecurity: Toward conceptual clarity, *Academy of Management Review*, 9, pp.438-448.
- Hackman, J.R.(1987), *The design of work teams*, In J. Lorsch(eds), *Handbook of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall, pp.315-342
- Henderson, J. C. & Lee, S.(1992), Managing I/S design teams; a control theories perspective, *Management; Science*, 6, 757-777, (5), pp.581-595.
- Hough, L. M., N.K. Eaton, M.D. Dunnette, J.D. Kamp & R. A. McCloy(1990), Criterion-related

- validity of personality constructs and the effort of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75
- Hough, L. M., & Oswald, F. L.(2000), Personnel selection: looking toward the future-remembering the past. *Annual Review of Psychology*, 51. pp.631-664.
- Huszczo, G. E.(1996), Tools for Team Excellence, Palo Alto: Davis-Black Publishing.
- Janz, B. D., Colquitt, J. A., & Noe, R.A.(1997), Knowledge worker team effectiveness: The role of Autonomy, Interdependence, Team development, and Contextual Support Variables, *Personnel Psychology*, 50, pp.877-904.
- Jacobson, D.,& Hartley, J.(1991), Mapping the content, In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T.Van Vuuren(Eds). Job insecurity: Coping withtlobs at risk.1-22 London: Sage.
- King, J.E.(2000), White-collar reactions to job insecurity and the role of th psychological contract: Implications for human resource management, *Human Resource Management*, 39: pp.79-92
- Konovsky, M. A. and Pugh, S. D.(1994), Citizenship and social exchange. *Academy of management Journal*. Vol.37. No,3. pp.656-669.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T.(1985), Updating Norman's Adequate Taxonomy Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and Questionnaires, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.49, pp.710-721.
- McFarlin, D.B., Sweeney, P.D.(1992), Research notes. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes, *Academy of Management Journal*, VOL.35 pp.626-637
- Moorman, R. H.(1991), Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions influence Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No.6, pp.845-855.
- Norman, W. T.(1963), Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*. 66, pp.574-583.
- Lind, E. A. & Tyler. T.R.(1988), The Social Psychology of Procedural Justice, NY: Plenum.
- Mowday, R. T., Poter, L.W., & Steers, R. M.(1982), *Employee-organigational linkages: The psychology of commitment, obsenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Pervin, L.A., & John, O. P.(1996), *Personality : Theory & Research*. New York: John Wiley & Sons.
- Roskies, E., Louise-Guerin, C.(1990), Job insecurity in management: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*. 11: pp.345-359.
- Rutte, C., Messick, D.(1995), Social Justice Research, Vol.8 No.3 pp.239-261

- Shonk, J. H.(1992), *Team-based Organizations; Developing a Successful Team Environment*, Homewood: Business One Irwin.
- Steers, R.(1977), Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22: pp.46-56.
- Tupes, E. C., & Christal, R.E.(1961), Recurrent personality factors based on trait ratings(USAF ASD Tech. Rep. No. 61-97). Lackland Air Force Base. TX:U.S. Air Force.
- Varney, G. H.(1989), *Building Production Teams*, San Francisco: Jossey-Bass Inc.

Investigation of Employment Instability of Adjustment Effect in the Relation of Organizational Justice and Team Effectiveness

Ho-Young HWANG* · Jae-Kwon YU** · Kang-Su LEE*** · In-Tae CHOI*****

Abstract

This study is designed to examine organizational justice and team effectiveness relation to employment instability of adjustment effect investigation. Collected data were analyzed with spss 12.0 for windows. The statistical techniques used in this study were descriptive analysis, reliability analysis, factor analysis, correlation coefficient and regression analysis.

The results of study are summarized as follows: First, Regression analysis of result hypothesis 1, organizational justice(distributive justice, procedural justice) to affect team performance was judged. Second, Regression analysis of result hypothesis 2, procedural justice to affect team commitment was judged, but distributive justice to affect team commitment was not judged. Last, Adjustment effect analysis of results hypothesis 3, organizational justice among team effectiveness is employment stability of the adjustment effect was judged.

The practical implications of this study show the following: HR staff, team members work hard for their team, and organizational commitment in order to form a highly organizational and procedural justice in the distributive justice, it is important to come to. And Employment instability, team commitment, or that may affect team performance can be considered.

Keyword: Distributive justice, Progressive justice, Employment instability, Team performance, Team Commitment

* Professor, Department of Business Administration, Chonbuk National University

** Graduate School Doter's Course, Chonbuk National University

*** Lecturer, Department of Business Administration, Chonbuk National University

**** Korea Leadership Center, Jeonju