

보건소 간호사의 개인-직무적합성과 조직지원인식이 직무만족에 미치는 영향 - 정규직과 비정규직의 조절효과 -

박시현* · 권동연** · 남혜경***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라는 1995년 국민건강증진법에 따라 지역사회 보건 사업의 일환으로 질병의 예방, 조기 발견 및 치료에 초점을 두고 건강증진 정책을 추진하고 있다. 주민의 건강관리 증진을 포함한 포괄적 보건 의료서비스를 제공하고 있는 보건소 간호사는 일차 보건 의료서비스 즉, 주민 건강에 직접적인 영향을 미칠 수 있으므로 보건소 간호사의 개인-직무적합성에 따른 직무수행능력 향상을 꾀하는 것은 중요하다.

개인-직무적합성(Person-Job Fit : PJ fit)은 개인의 특정 직책에 대한 책임과 활동이 자신의 관심사와 능력에 얼마나 잘 맞는지를 의미한다. 이러한 개인-직무적합성은 조직에서 높은 수준의 직무수행 능력을 발휘하여 기대 이상의 성과향상에 기여하기 때문에 직무수행 능력에 있어 매우 중요하다. 개인-직무적합성은 개인의 특성(심리적, 생물학적 요구, 목표, 가치, 성격 및 능력)과 그들이 수행하려는 특정 업무의 적합성을

측정하는 구조이다. 따라서 개인-직무적합성은 사람의 욕구와 직업의 속성 또는 사람의 능력과 직업의 요구 사이의 적합성으로 정의할 수 있다.

Edwards (1991)는 개인-직무적합성을 특정 직무와 개인 간의 상호작용을 통해 개인의 능력과 직무가 요구하는 특성의 조화 또는 적합 정도로 정의하고 있다. 직무수행 과정에서의 개인-직무적합성은 개인이 갖추고 있는 지식과 기술이 직무에 필요한 행동 역량과 얼마나 잘 부합하는지를 나타내는 것으로 개인 특성과 직무 특성이 맞을 때, 개인 직무 결과는 높게 나타난다. 이는 자신이 추구하는 직업을 편안하게 느끼고 동기를 얻었을 때, 또는 직장에서 업무를 수행할 수 있는 특정 기술과 수행하는 능력을 사용하거나 배우게 될 때, 우수한 개인-직무적합성을 느낄 수 있다는 것이다(Lauver & Kristof-Brown, 2001).

한편, Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986)은 조직지원인식(Perceived Organizational Support)을 조직이 구성원의 복지를 가치 있게 여기는 정도와 구성원의 조직 기여도에 대한 구성원이 느끼는 총체적인 인식으로 정의하였다. 이러한 조직지원인식은

* 가천대학교 간호학과 박사과정(<https://orcid.org/0000-0002-4620-5939>)

** 성남시 중원구 보건소 보건소장(<https://orcid.org/0000-0002-2238-2981>)

*** 가천대학교 간호대학 교수(교신저자 E-mail: nhk@gachon.ac.kr) (<https://orcid.org/0000-0003-1473-8738>)

• Received: 11 February 2018 • Revised: 12 April 2019 • Accepted: 3 July 2019

• Address reprint requests to: Nam, Hye Kyong

College of Nursing, Gachon University

(21936) 191 Hambakmoero, Yeonsu-gu, Incheon, Korea

Tel: 82-32-820-4223 Fax: 82-32-820-4201 E-mail: nhk@gachon.ac.kr

조직 목표 달성을 위한 구성원의 직무관련 행동을 유발하며, 나아가 조직성과에 기여한다. 조직지원인식 변수로 사용된 선행 변수로는 개인-직무적합성(Iplik, Kilic, & Yalcin, 2011; Narayanan & Sekar, 2009)과 종속변수로 직무만족(Battistelli, Galletta, Penna, Portoghese, & Saiani, 2011; Harris, Harris, & Harvey, 2007)의 상호 관계에서 긍정적인 영향이 있는 것으로 조사되었다. 현재까지 개인-직무적합성, 조직지원인식, 직무만족 연구들은 각각의 요인들이 조직에서의 성과에 어떤 영향이 있는지 단편적으로 다루었을 뿐 공중보건 분야에서 간호사에 대한 개인-직무적합성과 조직지원인식 그리고 직무만족의 인과 관계를 조명한 연구는 찾기 어려운 실정이다.

특히, 보건소 간호사가 차지하는 비중은 전체 인력의 약 87%로 사업의 핵심 역할을 수행한다(Lee, Kim, Lim, & Kim, 2008). 전국 1599개 보건소 및 보건지소 건강생활지원센터에 8636명의 간호사가 건강관리 사업을 하고 있으며, 이중 43%인 3734명이 비정규직으로 구성되어 있다(Lee, 2017). 이러한 수치는 우리나라의 전체 근로자의 비정규직 33%보다 높으며, OECD 국가 평균(16.5%)과 비교할 때 약 2.5배 이상으로 높은 것으로 알려졌다(Statistics Korea, 2018).

이러한 현실을 반영하여 보건소에 근무하는 간호사의 개인-직무적합성과 조직지원인식 그리고 직무만족에 정규직과 비정규직에서 어떠한 영향 관계가 있는지를 살펴보고자 한다. 그를 바탕으로 실증분석을 통해 보다는 직무환경과 인적자원관리 및 활용에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구는 보건소에 근무하는 간호사의 개인-직무적합성이 직무만족에 미치는 영향력을 파악하기 위해 수행하였다. 또한 조직지원인식의 매개효과와 정규직과 비정규직의 조절효과를 검증하였다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 첫째, 각 변인에 대한 요인분석 및 신뢰성과 타당성을 파악한다.
- 둘째, 개인-직무적합성과 조직지원인식, 직무만족의 변인 간의 상관관계를 파악한다.

- 셋째, 개인-직무적합성과 조직지원인식, 직무만족의 변인 간의 인과관계를 파악한다.
(가설 1) 직무적합성은 조직지원인식에 긍정적인(+) 영향이 있을 것이다.
(가설 2) 조직지원인식은 직무만족에 긍정적인(+) 영향이 있을 것이다.
(가설 3) 직무적합성이 직무만족에 긍정적인(+) 영향이 있을 것이다.
- 넷째, 조직지원인식의 매개효과를 검증한다(가설 4).
- 다섯째, 보건소 간호사의 고용상태에 따른 조절 효과를 통해 직무만족에 미치는 영향을 검증한다(가설 5).

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 보건소 간호사의 개인-직무적합성이 직무만족에 미치는 영향 관계를 규명하고 조직지원인식의 매개효과를 파악하기 위한 실증연구이다. 또한 정규직과 비정규직 간호사의 조절을 통해 직무만족을 파악하고자 한다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 경기도에 위치한 45개 보건소에 건강증진 담당에게 연구의 취지와 목적을 설명한 후 자료 수집을 요청하였으며, 기간은 2016년 7월 27일부터 8월 22일(27일) 동안 시행하였다. 보건소에 근무하는 간호사를 대상으로 연구의 목적을 충분히 설명하고 설문조사를 실시하였다. 연구의 표본크기는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 통계분석에 필요한 표본 수를 계산하여 산출하였다. t-test에서 유의수준 $p < .05$ 효과 크기 0.5에서 검정력 0.8을 유지하기 위한 표본 수는 그룹별로 64명으로 총 128명이 필요했으나 탈락자를 예상하여 편의의 추출에 의해 총 200명의 대상자로 선정하였다. 탈락률을 고려하여 220부를 배포하여 그중 200부를 회수하였다.

3. 연구 도구

1) 개인-직무적합성

개인-직무적합성은 Caplan (1987b)이 개발하고 Lauver와 Kristof-Brown (2001)이 사용한 문항을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 개인-직무적합성 6개 항목은 개인의 직무에서 요구되는 능력, 적성, 가치관 등의 적합성을 묻는 질문으로 구성되었다. 각 항목은 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점의 7점 Likert 척도를 이용하여 측정하였다. Lauver와 Kristof-Brown (2001)의 연구에서는 Cronbach's Alpha(α) .790로 측정되었으며, 본 연구에서는 Cronbach's Alpha(α) .635로 측정되었다.

2) 조직지원인식

조직지원인식은 Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro (1990)이 개발하고, Wayne, Shore, & Liden (1997)이 단일 변수로 사용한 조직지원인식 9 문항을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 각 항목은 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점의 7점 Likert 척도를 이용하여 측정하였다. Wayne 등 (1997)의 연구에서는 Cronbach's Alpha(α) .930로 측정되었으며, 본 연구에서는 Cronbach's Alpha(α) .669로 측정되었다.

3) 직무만족

Brayfield와 Rothe (1951)가 개발한 직무만족 척도를 Tymon (1988)이 사용, Hwang (2010)이 번안하여 단일 변수로 사용한 직무만족 5문항을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 각 항목은 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점의 7점 Likert 척도를 이용하여 측정하였다. Hwang (2010)의 연구에서는 Cronbach's Alpha(α) .900로 측정되었으며, 본 연구에서는 Cronbach's Alpha(α) .908로 측정되었다.

4. 자료 분석

수집된 자료를 분석하기 위해 통계 프로그램 IBM SPSS & AMOS 22.0 Ver 이용하여 분석하였다. 연구 대상자의 인구통계학적 특성은 빈도 및 기술 통계를 사용하였다. 변수 구성의 타당성 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며 변수를 구성하는 척도의 신뢰

도를 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였고 변수 간의 상관관계를 통해 판별 타당도(Discriminant validity)를 검증하였다. 개인-직무적합성, 조직지원인식, 직무만족 변수 간의 인과관계를 검증하기 위해 경로분석을 실시하였다. 조직지원인식의 매개효과를 검증하기 위해 Holmbeck(1997)의 접근법을 이용하였고, Bootstrapping 검증 및 sobel test를 실시하였다. 정규직과 비정규직의 조절효과는 카이제곱(Chi-square) 차이 검증을 하였다.

III. 연구 결과

1. 일반적 특성

대상자의 성별은 남자 1.0%, 여자 99.0%, 결혼 상태는 미혼 15.5%, 기혼 83.0%, 이혼 및 사별 1.5%, 연령대는 20대 8.0%, 30대 33.0%, 40대 33.5%, 50대 이상 25.0%, 경력은 10년 미만 60.5%, 15년 미만 6.5%, 20년 미만 8.5%, 25년 미만 8.5%, 30년 미만 10.5%, 30년 이상 2.0%, 학력은 고졸 0.5%, 전문대 졸업 41.5%, 대학교 졸업 51.0%, 대학원 이상 7.0%, 직급으로는 5급 0.5%, 6급 23.0%, 7급 27.5%, 8급 14.5%, 계약직 13.5%, 무기계약직 19.0%, 기타 2.0% 고용상태 정규직 65.5%, 비정규직 35.5% 순으로 조사되었다(Table 1).

2. 요인분석 항목 측정 및 신뢰성과 타당성 검증 결과

1) 요인분석결과

측정 모형의 적합도는 $X^2=227.261$, $df=155$, $p<.001$, CMIN/DF: 1.466, SRMR: .051, RMSEA: .048, GFI: .901, AGFI : .865, NFI: .932, CFI: .977로 측정되어 측정 모형에 대한 적합도는 적절한 것으로 판단되었다. 신뢰도는 직무적합성($\alpha=.635$), 조직지원인식($\alpha=.669$), 직무만족($\alpha=.908$)로 나타났으며, 확인적 요인의 평균 분산 추출 수송치 0.5와 합성 개념 신뢰도 기준치 0.7에 적합하게 측정 모형의 합성 개념 신뢰도와 타당성을 확보하였다(Table 2).

2) 상관관계 결과

보건소 간호사의 개인-직무적합성, 조직지원인식, 직무만족의 상관관계를 보면, 개인-직무적합성과 조직지원인식($r=.233, p<.010$), 개인-직무적합성과 직무만족($r=.340, p<.010$), 조직지원인식과 직무만족($r=.364, p<.010$)으로 모두 양호한 상관관계가 있는 것으로 조사되었다. 요인의 평균 분산 추출(AVE)은 결정 계수 개인-직무적합성($r=.584$), 조직지원인식($r=.507$), 직무만족($r=.600$)으로 조사되어 AVE 값이 결정 계수보다 모두 크게 나타나 두 잠재변수 간에 구한 AVE가 상관계수의 제곱 값이 결정 계수 r^2 (상관계수의 제곱 값)을 만족하여 판별 타당도가 있다고 판단하였다 (Table 3).

3. 직무적합성, 조직지원인식, 직무만족 간의 경로분석 결과

구조 모형 분석을 이용한 경로분석을 실시하였다. Critical Ratio(C.R) 값은 회귀분석의 t 값과 같은 의미를 가지고 있으며, C.R 값을 검정하는 기준($t>1.96, p<.050$)으로 하고 있다. 분석 결과 모든 경로계수가 $p<.010$ 수준에 유의하게 측정되었다. [가설 1] 개인-직무적합성과 조직지원인식의 인과관계에서는 ($t=-3.821, p<.001$)로 음(-)의 방향으로 유의한 영향이 있는 것으로 조사되어 채택되었다. [가설 2] 조직지원인식과 직무만족의 인과관계에서는 ($t=-4.581, p<.001$)로 음(-)의 방향으로 유의한 영향이 있는 것으로 조사되어 채택되었다. [가설 3] 개인-직무적합성과

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=200)

Characteristics	Categories	N(%)
Gender	Male	2(1.0)
	Female	198(99.0)
Marital status	Unmarried	31(15.5)
	Married	166(83.0)
	Divorce or bereavement	3(1.5)
Age(year)	≤ 29	16(8.0)
	30<39	66(33.0)
	40<49	67(33.5)
	50≥	50(25.0)
Work experience(year)	≤10	121(60.5)
	11<15	13(6.5)
	16<20	17(8.5)
	21<25	17(8.5)
	26<30	21(10.5)
Education level	31≥	4(2.0)
	High school	1(0.5)
	College graduate	83(41.5)
	Bachelor degree	102(51.0)
Class	≥Master degree	14(7.0)
	5	1(0.5)
	6	46(23.0)
	7	55(27.5)
	8	29(14.5)
Form of employment	Contract worker	27(13.5)
	Unlimited contract	38(19.0)
	Others	4(2.0)
Form of employment	Full-time public servants	131(65.5)
	Temporary public servants	69(35.5)

직무만족에서는 ($t=3.752, p<.001$)로 정(+)¹의 방향으로 유의한 영향이 있는 것으로 조사되어 채택되었다 (Table 4).

4. 조직지원인식의 매개효과 검증

분석 결과 총 효과(.400), 직접효과(.279), 간접효과(.116)로 조사되었으며, 완전모델과 부분모델을 통해 적합도가 유의적으로 개선되었는지 확인한 결과 $\Delta\chi^2 = 15.668$ 조사되었다. χ^2 (df=1) 차이가 3.84 이상으로 조사되어 부분 매개(partial mediation)가 있는 것으로 나타났다. 또한 sobel test를 실시하여 재검증

Table 2. Loading of Item Measurement and Composite Reliability(CR) and AVE

Variable	Std. estimate	Alpha	Composite reliability	Variance extracted
Person-Job fit		.635	.809	.584
I think I am fit for my job.	.868			
My current job does not fit me. (R)	-.704			
All in all, the current job is right for me	.874			
I think my goals and requirements are in line with my duties.	.867			
My abilities, skills, and talents are precisely matched to my current job.	.847			
I am using my abilities, skills, and talents to perform my current tasks.	.721			
Perception Organizational Support		.669	.788	.507
The managers of our organization show little interest in me. (R)	-.595			
Even if I make the best of what I can do, my organization's manager will not pay much attention to it. (R)	-.661			
The manager of our organization cares about the satisfaction I feel at work.	.715			
The manager of our organization really cares about my welfare.	.803			
The managers of our organization are very concerned about my goals and values.	.801			
The manager of our organization cares about my opinion.	.882			
The managers of our organization are proud of my accomplishments in work.	.876			
The manager of our organization is committed to helping me maximize my ability to perform my work.	.891			
It is possible to get help from my organization's manager when I encounter a problem.	.729			
Job Satisfaction		.908	.882	.600
I feel rewarded for the job I perform.	.697			
I will not dislike you if you take charge of your current job again next time.	.850			
I think I can fully demonstrate my ability in my job.	.848			
I think I am learning a lot through work and I am helping myself with my development.	.853			
I think I am fit for my job.	.816			

모형의 적합도는 $\chi^2=227.261, d.f=155, p<.001, CMIN/DF: 1.466, SRMR: .051, RMSEA: .048, GFI: .901, AGFI: .865, NFI: .932, CFI: .977$

결과 $t=2.939$ 로 측정되었다(Table 5).

5. 고용상태에 따른 조절 효과 검증

고용상태에 대한 조절 효과 검증을 위해 정규직(131명), 비정규직(69명)으로 구분하였다. 집단 변수의 조절 효과를 검증하기 위한 판단 기준은 경로계수에 대해 아무런 제약 없는 모형을 비제약 모델과 제약 모델 간의 카이제곱(Chi-square)값의 변화량을 계산하여 차이 검증을 실시하였다. $\Delta\chi^2 = 15.668$ 로 나타나 조절 효과가 있는 것으로 조사되었다. 또한 경로분석 결과 정규직과 비정규직 모두에서 측정변수 모두 긍정적인 (+) 영향 관계가 있는 것으로 조사되었다(Table 6).

IV. 논 의

본 연구는 경기도에 위치한 45개 보건소 간호사를

대상으로 하고 있다. 그동안 보건소 간호사 대상의 연구(Han & Yang, 2017; Jeong, Kim & Lee, 2003; Kim, Lee, Lee, Kweon, Kim, Moon & Kang, 2004)는 지속적으로 이루어지고 있다. 따라서 본 연구에서는 보건소 간호사의 개인-직무적합성과 조직지원인식 그리고 직무만족에 관한 관련성과 영향력에 대한 실증분석을 실시하였다.

개인-직무적합성과 조직지원인식에 관한 영향 관계에서 (가설 1)에 대한 분석 결과 유의한(+) 영향($\beta = -.304, p < .001$)이 있는 것으로 조사되었다. 조직의 구성원은 직무에 대해 적합하다고 판단하면, 직무에 대한 자긍심으로 인해 사기가 높아지고 이러한 인식이 동기부여가 되어 업무를 수행하는데 있어 긍정적인 영향이 미칠 수 있다(Rhoades & Eisenberger, 2002). 이러한 결과는 조직지원인식이 높을수록 조직이나 직무에 대한 긍정적인 결과가 나타난다는 선행연구(Rhoades & Eisenberger, 2002; Shin, Lee, & Roh, 2016)

Table 3. Correlations Among Person-Job Fit, Perception Organizational Support and Job Satisfaction

Variable	Mean	SD	AVE	1	2	3
1. Person-Job Fit	4.53	.704	.584	1		
2. Perception Organizational Support	4.05	.632	.507	.233**	1	
3. Job Satisfaction	4.98	.960	.600	.340**	.364**	1

** $p < 0.01$ (2-tailed)

Table 4. Hypothesis Test Results

Hypothesis	Route	Std. estimate	C.R	SMC	p	Result
H-1	J fit → POS	-.304	-3.821	.093	<.001	Supported
H-2	POS → JS	-.392	-4.581	.299	<.001	Supported
H-3	J fit → JS	.281	3.752	.672	<.001	Supported

$\chi^2=206.667, df=154, p: 0.001, CMIN/DF: 1.342, SRMR: .052, RMSEA: .041, GFI: .908, AGFI: .874, NFI: .938, CFI: .983$

J fit : Person-job fit, POS: Perception organizational support, JS: Job satisfaction

Table 5. Mediating Effect of Perceived Organizational Support

Route	Effects			χ^2		$\Delta\chi^2$	Mediation
	Total	Direct	Indirect	Full Model	Partial Model		
J fit→POS→JS	.400	.279	.116	$\chi^2=422.418$ df=167	$\chi^2=406.750$ df=166	15.668	Partial mediation

J fit : Person-job fit, POS: Perception organizational support, JS: Job satisfaction

결과와 일치하며, 조화성 이론이나 일치성 이론인 적합성과 사회교환이론에 근거한 조직지원인식의 긍정적인 영향은 조직에서 제공되는 지원에 대한 보상으로 직무수행능력 향상을 보이는 것으로 해석할 수 있다.

조직지원인식과 직무만족에 관한 영향 관계에서 (가설 2)에 대한 분석 결과 유의한(+) 영향이($\beta = -.392, p < .001$) 있는 것으로 조사되었다. 조직 내에서 일반적으로 이루어지는 직무 수행에 있어 간호사들이 직무수행능력이 향상될 때, 조직에서 그에 따른 보상을 해 줄 것이라는 기대 심리(사회적 교환관계)는 강하게 나타나고 이는 직무만족에 긍정적인 영향이 나타날 수 있다. 다수의 선행연구에서 조직지원인식이 직무만족에 직접적인 정(+)의 영향을 입증하였으며, 이러한 결과를 뒷받침하는 연구로는 Eisenberger 등(1990)의 연구에서 조직지원인식이 증가하면, 직무만족, 조직몰입, 직무수행능력 등이 높아지는 것을 확인하였으며, 조직지원인식은 조직 구성원의 태도에 긍정적 영향을 가져오음을 실증적으로 확인시켜 주었다(Maden & Kabasakal, 2014). 따라서 조직지원인식은 정서적이며, 심리적인 보상을 포함하는 사회적 교환관계를 포함하고 있는 만큼 간호사가 인식하는 조직지원은 직무만족에 긍정적인(+) 효과가 있음이 확인되었다.

개인-직무적합성과 직무만족에 관한 영향 관계에서 (가설 3)에 대한 분석 결과 유의한(+) 영향이 ($\beta = .281, p < .001$) 있는 것으로 조사되어 채택되었다.

개인-직무적합성으로 인해 직무수행능력 향상을 보여준 간호사들은 사회교환이론의 호혜 규범에 따라 교환 대상으로서의 기여와 보상을 인식하게 된다. 간호사들에게 기대하는 성과는 직무 역할 수행 과정에서 나타나는 직무만족, 직무몰입과 조직시민행동(자발적 행동)이며 조직에서 추구하는 보상은 경제적인, 사회-심리적 요인까지 영향이 미치게 된다(Yoon, 2018). 따라서 간호사들의 개인-직무적합성으로 인한 직무수행능력 향상에 대한 기대 심리는 직무만족으로 이해할 수 있다. 이와 같은 견해를 지지하는 Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson (2005)의 연구에서도 개인-직무적합성이 높을수록 직무만족과 직무몰입이 높아지며 이직 의도가 낮아진다는 것이다. 또한 개인-직무적합성과 직무만족 간 높은 상관관계를 확인할 수 있다. 따라서 간호사의 개인-직무적합성은 직무만족에 긍정적인(+) 효과가 있음을 확인되었다.

조직지원인식에 대한 매개효과 검증(가설 4)에 대한 분석 결과 부분 매개효과가 있는 것으로 조사되었다. 가설 3에서 논의된 내용을 살펴보면 직무에 대한 적합성은 직무만족에 긍정적인 효과가 있을 것으로 예측이 가능했고, 더 나아가 조직의 지원은 이러한 태도와 행동에 긍정적인(+) 효과가 있는 것으로 나타났다. 조직지원인식의 매개효과에 대한 연구(Eisenberger et al., 1990; Rhoades & Eisenberger, 2002; Shin et al., 2016)에서도 긍정적인 효과가 있음이 검증되

Table 6. Moderating Effect of Employment Status

Division	Route	β (t)	P	Result	Non Restricted Model	Restricted Model	$\Delta\chi^2$	Indirect Effects
Full-time public servants	Job fit → POS	-0.186 (-2.426)	<.015	Supported				
	POS → JS	-0.481 (-3.613)	<.000	Supported				.014
	Job fit → JS	0.215 (2.467)	<.014	Supported	$\chi^2 =$ 441.234 (308)	$\chi^2 =$ 444.109 (311)	2.875	
Temporary public servants	Job fit → POS	-0.374 (-2.888)	<.004	Supported				
	POS → JS	-0.409 (-2.559)	<.010	Supported				.033
	Job fit → JS	0.401 (2.774)	<.006	Supported				

Job fit : Person-job fit, POS: Perception organizational support, JS: Job satisfaction

었다.

정규직과 비정규직 간호사들의 개인-직무적합성, 조직지원인식, 직무만족에 미치는 영향 관계(가설 5)에 대한 결과 정규직과 비정규직 모두에서 유의한(+) 결과가 도출되었다. 먼저 개인-직무적합성과 조직지원인식에 대한 결과 정규직에서는($\beta = -.186, p < .015$), 비정규직에서는($\beta = -.374, p < .004$)로 정규직에 비해 비정규직에 높은 영향력이 있는 것으로 나타났다. 기존 선행연구에서는, 근로자의 고용형태별 직무만족에 대한 연구에서 정규직에 비해 비정규직 직원의 직무만족이 낮은 것으로 나타났으며(Kim, Na, Kim, & Park, 2018), 또한 보건소 간호사를 대상으로 한 연구에서는 급여 면에서 불만족스러운 것으로 조사되었다(Kim, Lee, Jang, Kim, & Chin, 2018). 그러나 본 연구 결과를 지지하는 연구도 적지 않다. Logan, O'Reilly, & Roberts (1973)은 연구에서 병원에 근무하는 단시간 근로자의 직무만족이 정규직에 비해 의미 있는 차이가 없는 것으로 조사되었으며, Eberhardt & Shani (1984)의 연구결과는 재활병원에 근무하는 비정규직의 직무만족이 정규직에 비해 오히려 더 높은 것으로 나타났다. 또한 시간제 강사의 직무만족에 있어 직업경력 향상과 학문 연구 발전 및 경제적 이득을 포함하고 있어 정규직 교수들에 비해 높은 것으로 나타났다(Antony & Valadez, 2002). 이러한 결과 도출에 있어 다음과 같은 추론을 생각할 수 있다. 첫째, 개인적 특성 즉, 자발적인 선택 및 경쟁적 상황에서 다른 사람에 비해 잘 하고자 하는 의도가 반영된 행동으로 볼 수 있으며, 둘째, 비정규직임에도 불구하고 병원과는 다른 근무환경, 간호사라는 전문적 직무 등 조직으로부터 지원을 받는다는 인식이 긍정적인 반응으로 나타난 것으로 추론할 수 있다.

V. 결 론

본 연구는 보건소에 근무하는 간호사를 대상으로 개인-직무적합성, 조직지원인식 및 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 수행하였다. 이를 바탕으로 기초자료를 제공하고 보건소에 근무하는 간호사의 효율적인 인력관리를 통해 포괄적인 의료서비스를 제공하는데 활용되었으면 한다.

이 연구의 결과를 통해 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다.

- 첫째, 간호사의 개인-직무적합성이 조직지원인식에 긍정적인(+) 영향이 있으며, 조직지원인식이 직무만족에 긍정적인(+) 영향이 있는 것으로 나타났으며, 개인-직무적합성이 직무만족에 긍정적인(+) 영향이 있는 것으로 나타나 연구가설을 모두 충족하였다.
- 둘째, 개인-직무적합성과 직무만족에 있어 조직지원인식의 매개효과 검증 결과 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이론적 근거에 따른 결과로 조화 이론과 사회적 교환이론에 근거한 성향적 접근 방법에 의한 직무만족으로 이루어졌음을 알 수 있다.
- 셋째, 고용형태에 따른 조절효과 검증 결과 정규직에 비해 비정규직이 직무만족에 높은 것으로 조사되었다. 기존 선행연구에서도 정규직이 직무만족이 높은 경우가 있는 반면 비정규직 역시 직무만족이 높은 선행연구들이 있으나 본 연구에서는 비정규직이 직무만족에 높은 것으로 나타났다.

위와 같은 결과를 바탕으로 간호사의 직업적 특성과 관련된 개인-직무적합성과 직무만족에 대한 실증분석을 하였다는 것에서 본 연구의 학문적 가치와 의의를 찾을 수 있었다.

본 연구에 있어 한계점으로는 먼저, 본 연구 대상이 대부분 팀제로 운영하고 있는 조직구조임에도 불구하고 팀 단위 연구(개인-조직 적합성)가 이루어지지 않았다. 둘째, 동일 방법에 의한 문제이다. 셋째, 횡단 연구로서 특정 시점에서의 태도나 인식이 기반하여 이루어진 표본 선정에 있어 표본의 대표성 부족과 자료수집 과정에서 엄격한 통제가 이루어지지 않은 점은 기존의 일반적인 서베이 연구에서 발견될 수 있는 문제점이 노출되었다.

보건소 간호사의 직무는 직·간접적으로 국민 건강증진부터 지역사회 보건 의료까지 다양한 기능을 수행하고 있다. 특히 개인의 취향, 이해력, 행동, 기술, 욕구를 반영한 개인-직무적합성 평가에 의해 업무가 부여된다면 업무를 자발적으로 계획하고 실천하려는 자발적 행동이 유발되고 더 나아가 조직성과 향상을 도모할 수 있을 것으로 판단된다. 이러한 직무평가는 정규직 또는 비정규직 직원 모두에게 긍정적인 반응이 있을 것으로 본다. 또한 직무능력과 인적자원 관리를 위한 보건소 기능에 맞는 개인-직무적합성 평가도구 개발의 필요성

이 부각되었다. 따라서 후속 연구가 이루어지기를 제안한다.

References

- Antony, J. R., & Valadez, J. S. (2002). Exploring the satisfaction of part-time college faculty in the United States. *The Review of Higher Education*, 26(1), 41-56. <https://doi.org/10.1353/rhe.2002.0023>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307-311. <http://dx.doi.org/10.1037/h0055617>
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248-267. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90042-X](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90042-X)
- Eberhardt, B. J., & Shani, A. B. (1984). The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(4), 893-900. <https://doi.org/10.5465/255887>
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357. <https://psycnet.apa.org/record/1991-98004-008>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51 - 59. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Galletta, M., Portoghese, I., Penna, M. P., Battistelli, A., & Saiani, L. (2011). Turnover intention among Italian nurses: The moderating roles of supervisor support and organizational support. *Nursing and Health Sciences*, 13(2), 184 - 191. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00596.x>
- Han, Y. R., & Yang, S. J. (2017). Actual conditions and improvement strategies regarding the nursing workforce in public health centers. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 31(3), 421-435. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2017.31.3.421>
- Harris, R. B. Harris, K. J., & Harvey, P. (2007). A test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 147(6), 631 - 655. <https://doi.org/10.3200/SOCP.147.6.631-656>
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599 - 610. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-006X.65.4.599>
- Hwang, Y. S. (2010). *An effect of fitness on organizational trust, job attitude and organizational citizenship behavior*. Unpublished doctoral dissertation, Seonam University,

- Jeollabukdo.
- Iplik, F. N., Kilic, K. C., & Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644 - 661. <https://doi.org/10.1108/09596111111143386>
- Jeong, I. S., Kim, Y. S., & Lee, J. H. (2003). Turnover intention of home visiting nuresse of public health centers in Busan. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 17(1), 17-25.
- Kim, C. J., Lee, W. H., Lee, C. Y., Kweon, B. E., Kim, C. S., Moon, S. M., & Kang, K. H. (2004). An analysis of the work of visiting health care providers in public health centers. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 18(1), 178-186.
- Kim, H. G., Lee, R. S., Jang, S. N., Kim, K. B., & Chin, Y. R. (2018). Comparison of working conditions among non-regular visiting nurses in public health centers based on their employment types. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 29(3), 267-278. <https://doi.org/10.12799/jkachn.2018.29.3.267>
- Kim, Y. H., Na, S. I., Kim, J. H., & Park, Y. J. (2018). A meta-analysis of the difference in job satisfaction levels by type of employee. *The Journal of Vocational Education Research*, 37(1), 101-118.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281 - 342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Lee, J. H. (2017). *Four out of 10 nurses working in the public health center in Korea were irregular workers*. Retrieved September 8, 2017. from <https://www.hankyung.com/society/article/201709088234f>
- Lee, S. H., Kim, S. Y., Lim, E. S., & Kim, J. H. (2008). *Development for evaluation system of customized home health care program*. Korea Health Industry Development Institute, Ministry of Health and Welfare, Policy Report of Health Service.
- Logan, M., C. O'Reilly., & K. Roberts. (1973). Job satisfaction among part-time and full-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 33-41. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(73\)90042-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(73)90042-0)
- Maden, C., & Kabasakal, H. (2014). The simultaneous effects of fit with organizations, jobs and supervisors on major employee outcomes in Turkish banks: Does organizational support matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(3), 341 - 366. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.789446>
- Narayanan, S. S., & Sekar, P. C. (2009). A person-organization fit study of college work culture and its impact on behavioural intentions of teachers. *Asia Pacific Management Review*, 14(2), 121 - 136. <https://www.researchgate.net/publication/267414131>

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Shin, D. H., Lee, J. Y. & Roh, M. H. (2016). The relationship of self-leadership with and subjective well-being: The mediating role of P-O Fit and P-J fit and the moderating role of perceived organizational support. *Korea Academy of Organization and Management, 40*(4), 95-123.
- Statistics Korea. (2018, October). *Supplementary results of the economically active population survey by employment type in August 2018*. Retrieved October 30, 2018, From http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/2/index.board
- Tymon, W. G. (1988). *An empirical investigation of a cognitive model of empowerment*. Unpublished doctoral dissertation. Temple University. Philadelphia. USA.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal, 40*(1), 82-111.
<https://doi.org/10.5465/257021>
- Yoon, S. H. (2018). The effects of person-environment fit on job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: Focused on local workers of Korean firms in China. *Institute of Chinese Studies, Hankuk University of Foreign St, 76*, 289-326.
<http://doi.org/10.18077/chss.2018.76..013>

ABSTRACT

The Effect of Person-Job Fit and Perceived Organizational Support on Job Satisfaction on the Public Health Center Nurses : Moderating Effect of Full-time Public Servants and Temporary Public Servants

Park, Si Hyun (Doctoral student, College of Nursing, Gachon University)

Kone, Dong Youn (Director of health, Jungwon-gu, Public Health Center, Seongnam City)

Nam, Hye Kyoung (Professor, College of Nursing, Gachon University)

Purpose: The aim of this study was to provide a person-job fit as the basis for a better job environment and human resource development by examining the causal relationships with the perceived organizational support and job satisfaction of 45 public health center nurses located in Gyeonggi Province. **Methods:** Frequency analysis, factor analysis, correlation analysis, path analysis, mediating effect, and moderating effect were verified for use by SPSS & AMOS 22 ver. to target to nurses located in Gyeonggi Province. **Results:** First, the person-job fit has a positive effect on the perceived organizational support and job satisfaction. Second, the perceived organizational support has a partial mediating effect. Third, there was no difference in verifying the moderating effect of full-time public servants and temporary public servants. **Conclusion:** This study examined the relationship among the person-job fit, job satisfaction as an organizational effectiveness, and the perceived organizational support of mediated effect for nurses working at public health centers. The nurses in government service containing permanent and temporal employees was the adjustment effect. The analysis results showed that the ability of public health center nurses to perform tasks related to person-job fit and the ability of the individual to perceived organizational support was high. In addition, and the job satisfaction was good.

Key words : Public health center, Person-job fit, Perceived organizational support, Job satisfaction.