

비정규직 방문간호사의 직무불안정성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향

박 남 희* · 정 지 혜**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

지역사회 통합건강증진사업은 지역주민들의 건강생활실천, 만성질환 관리, 취약계층 건강관리를 위해 추진하는 국가사업이다(Ministry of Health and Welfare [MHW] & Korea Health Promotion Foundation [KHPF], 2019). 그중 방문건강관리사업은 취약계층의 건강인식은 높이고 자가관리능력을 향상시키며, 건강 상태 개선을 목적으로 1990년도 일부 지자체에서 시범적으로 실시하다가 2007년부터 전국적으로 사업이 확대되었으며 2013년부터 지역사회 통합건강증진사업 내 포함되어 운영하고 있다(Lee, Yang, & Woo, 2018; MHW & KHPF, 2019).

방문건강관리사업은 건강관리 서비스 이용이 어려운 사회·문화·경제적 건강취약계층 및 65세 이상 독거노인, 75세 이상 노인 부부 가구를 대상으로 직접 방문하며, 취약계층을 발굴하는 역할 또한 하고 있다(MHW & KHPF, 2019). 실제 사업이 도입된 후 지역주민의 건강관리가 개선되고 자기관리능력이 향상되는 성과를

거두고 있으며, 경제적 타당성이 입증된 국가보건의료 사업으로 운영되고 있다(Kim, Lee, Lee, Shin, & Lee, 2010; Lee et al., 2018). 이와 같이 사업을 수행하는 방문간호사의 직무만족도와 조직몰입을 향상시키는 것은 방문간호 사업의 지속성 확보뿐만 아니라 조직성과를 높이기 위한 중요 과제이다(Kim, Lee, Jang, Kim, & Chin, 2018).

방문건강관리사업은 전담인력의 90% 가까이가 간호사이며, 방문간호사 1인당 1일 방문 횟수는 최소 7가구에서 최대 17가구로 연간 관리하는 가구 수는 최대 2,000가구가 넘게 등록되어 운영 중이다(Bae & Kim, 2015). 실제 하루 17가구까지 방문이 어렵고 업무 효율이 떨어져 방문건강관리사업에 인력 배치 및 근로환경 개선이 필요한 상황이며, 또한 보건복지부 사업대상 기준에 따르면 2015년 기준으로 방문간호사 인력은 5배 더 채용해야 할 만큼 부족하다(Bae & Kim, 2015; MHW & KHPF, 2019).

이와 같이 취약계층의 건강관리를 담당하는 핵심적인 역할을 맡고 있는 방문간호사는 사업 초기부터 2,000여 명의 간호사를 비정규직의 형태로 고용하였으며, 2016년 기준 방문간호사의 94.2%는 무기계약직,

* 인제대학교 간호학과 부교수(https://orcid.org/0000-0002-9693-5921)

** 거제대학교 간호학과 초빙교수(교신저자 E-mail: jhjeong1123@naver.com) (https://orcid.org/0000-0003-3115-3555)

• Received: 23 July 2019 • Revised: 28 August 2019 • Accepted: 29 August 2019

• Address reprint requests to: Ji Hye Jeong

Department of Nursing, College of Koje, Koje, Korea
91 Maieon 1-gil, Geoje-si, Gyeong-Nam, 53325, Korea.

Tel: 82-55-680-1552 Fax: 82-51-896-9840 E-mail: jhjeong1123@naver.com

기간제 근로자, 위탁 계약직, 시간제 등 비정규직의 형태로 머물러 있는 실정이다(Kim et al., 2018). 이들은 전문직 간호사임에도 불구하고 열악한 근로환경, 낮은 수준의 급여, 부적절한 보상을 경험하고 있다(Kim et al., 2018; Lee et al., 2018). 방문간호사는 비정규직이라는 고용형태로 인해 높은 고용불안, 정규직 공무원과의 갈등과 차별을 느끼며, 이는 직무에 대한 만족도를 낮추고 조직에 대한 몰입도를 떨어뜨린다(Kim & Kim, 2011; Kim et al., 2018).

공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인에 따르면 방문간호사는 상시 지속적 업무에 해당되어 정규직으로 전환되어야 한다(Ministry of Labor, 2017). 이에 비정규직의 개선 대안으로 무기계약직 전환이 실시되고 있으나, 무기계약직은 지방자치단체에서 근무하는 근무기간이 정해져있지 않은 근로자를 의미하며, 결국 공공부문 비정규직을 의미한다(Kim & Sa, 2018). 방문간호사는 무기계약직 외에도 기간제, 위탁 계약직, 시간제 등과 같이 다양한 비정규직 형태로 고용되고 있어 비정규직 내에서도 고용형태에 따라 급여, 보상, 복지 등에서 차이가 나타났다(Kim et al., 2018).

직무불안정성이란 위협적인 상황으로 인해 자신의 직무가 없어질 수 있음에도 불구하고 그 위협을 억제하지 못하기 때문에 느끼는 무력감으로 즉, 직무상실가능성과 무력감 두 가지 차원으로 구분할 수 있다(Greenhalagh & Rosenblatt, 1984). 직무상실가능성은 직무 자체에 대한 위협과 경력 발전, 소득수준, 지위, 자율성, 자원, 의사소통과 같은 직무특성과 관련된 위협을 의미한다(Greenhalagh & Rosenblatt, 1984; Kwon, 2012). 무력감은 위협의 심각성에 대처할 수 없다고 지각하는 정도로, 동일한 위협을 지각하더라도 위협에 대처할 수 있다고 믿는 정도에 따라 직무불안감은 다를 수 있다(Greenhalagh & Rosenblatt, 1984; Kwon, 2012). 특히 비정규직은 자신의 의지보다는 조직 환경에 따라 해고될 가능성, 조직의 퇴직 압력 가능성, 직무상실 가능성, 소속 부서의 미래 불확실성 등을 경험한다(Chang, 2012; Jeong & Jeong, 2013). 이러한 직무불안정성으로 인해 직무와 조직에 대한 태도가 부정적으로 변화되는데, 결국 직무만족과 조직몰입은 낮아지고, 이직의도가 높아지며, 비정규직의 높은 이직과 낮은 생산성은 기업 성과에도 영향을 줄 수 있

다(Chang, 2012; Jeong & Jeong, 2013; Nam & Ryu, 2007). 개인과 조직의 성과를 높이고, 조직 성장을 위해서는 직무만족과 조직몰입을 향상시키는 것이 필요하며, 안정적인 조직 환경에 몰입하게 하여 조직의 경쟁력을 확보해야 한다(Chang, 2012).

비정규직 근로자의 직무불안정성과 관련된 선행연구들을 보면 대부분 일반 근로자나 호텔 종사자와 같은 서비스업에 종사하는 종업원 등을 대상으로 하였으며(Chang, 2012; Kang & Lee, 2013; Kwon, 2012) 간호사를 대상으로 직무불안정성을 확인한 연구는 없었다. 임상간호사나 방문간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무불안정성을 하나의 독립변수로 측정하지 않고 직무스트레스의 하위 요인으로 측정할 경우가 대부분이다(Jang & Choi, 2016; Kang & Hong, 2018; Kim & Kim, 2011; Kim et al., 2018). 그러나 직무불안정성을 직무스트레스 하위요인으로만 보기에 이를 구성하는 직무상실가능성, 무력감이 하위 요인으로 존재한다. 직무상실가능성을 동일하게 경험하더라도 개인이 지각하는 무력감이 다르므로 두 요인은 직무불안정성을 구성하는 중요한 요소로 측정될 수 있다(Ashford, Lee, & Bobko, 1989). 또한 이들은 각각 직무스트레스와 조직성공에도 영향을 주기 때문에 직무불안정성을 하나의 독립변수로 측정할 필요가 있다(Chang, 2012; Nam & Ryu, 2007). 특히 방문간호사는 임상간호사와 달리 비정규직이라는 위협이 존재하므로 직무불안정성을 얼마나 인식하고 있는지, 이러한 위협이 직무만족, 조직몰입과 어떤 관계가 있는지 파악이 필요하다.

조직의 입장에서 조직원들의 직무만족과 조직몰입을 향상시켜 우수한 인력을 유지하고 업무 수행 및 사기를 높이는 것은 매우 중요하다(Han, 2002; Park & Oh, 2014). 직무만족과 조직몰입이 낮을수록 업무에 대한 스트레스를 감당하지 못하고 소진을 경험하거나, 이직의도를 가지게 된다고 보고되고 있기 때문이다(Jeong & Jeong, 2013; Kim et al., 2010; Park & Oh, 2014). 기존의 선행연구에서 직무만족과 조직몰입은 직접적인 관계가 있으며, 직무만족이 조직몰입에 선행하거나 매개하는 변수임이 밝혀진 바 있다(Choi, 2014; Jeong & Jeong, 2013). 그러나 직무만족은 선행 변수 혹은 매개변수뿐만 아니라 결과변수

로써 의의가 있으며(Chang, 2012; Kim & Kim, 2011) 비정규직 방문간호사의 직무불안정성과 직무만족, 조직몰입의 관계를 파악하는 연구는 없는 실정이기 에 본 연구에서는 직무만족을 조직몰입과 함께 결과변 수로 두고자 하였다.

이에 보건소에서 근무하는 비정규직 방문간호사의 직무불안정성, 직무만족, 조직몰입 수준을 파악하고, 직 무불안정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 확 인함으로써 비정규직 방문간호사의 직무만족과 조직몰 입을 높이는 방안을 마련하는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 비정규직 방문간호사의 직무불안 정성, 직무만족, 조직몰입을 파악하고 직무불안정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고자 함이 며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 비정규직 방문간호사의 직무불안정성, 직무만족, 조 직몰입 정도를 확인한다.
- 비정규직 방문간호사의 일반적 특성에 따른 직무만 족, 조직몰입의 차이를 확인한다.
- 비정규직 방문간호사의 직무불안정성, 직무만족, 조 직몰입의 상관관계를 확인한다.
- 비정규직 방문간호사의 직무만족, 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 보건소에 근무하는 비정규직 방문간호사 의 직무불안정성, 직무만족, 조직몰입 수준을 파악하고, 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상 및 자료수집

본 연구는 B 시 16개 보건소에 소속되어 있으며 방 문건강관리사업에 종사하는 비정규직 방문간호사를 대

상자로 편의 표출하였다. 비정규직 방문간호사라 함은 정규직 공무원을 제외한 기간제, 무기계약직 등의 비정 규직 형태로 고용된 간호사를 의미한다. 본 연구에서 필요 한 대상자 수는 G*power 3.1. Program을 이용 하여 산출하였으며, 다중회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 검정력 .80 효과크기 .15, 일반적 특성을 포함한 예측변수 9로 하였을 때 적정 표본의 크기는 114명이 었다. 자료수집은 구조화된 자가보고식 설문지를 사용 하여 2014년 11월 3일에서 11월 14일까지 연구자가 직접 시행하였다. 방문건강관리 인력 대상 교육과정에 참여한 방문간호사들 중 연구목적과 연구 방법에 대한 설명을 듣고 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 참여에 동의한 후 동의서를 작성한 대상자에게 설문지 작성방법에 대해 설명하였고, 설문지 작성에는 8-10분 정도 소요되었다. 총 150부의 설문지를 배부하였고 143부를 회수하였으며 그중 불성실한 응답 5부를 제외 하고 최종 138부를 분석에 사용하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 구조화된 자가 보고형 설문지이며, 직무불안정성 8문항, 직무만족 30문항, 조직몰입 12문 항, 일반적 특성 9문항으로 총 59문항으로 구성되었다.

1) 직무불안정성

직무불안정성은 조직 구성원이 직무특성이나 직무 자 체가 상실될지도 모른다는 불안감과 지속적인 직무유지 에 무기력한 상태(Ashford et al., 1989; Nam & Ryu, 2007)를 말한다. Ashford 등(1989)이 개발하고 Kwon (2012)이 근로자들을 대상으로 수정·보완 한 후 신뢰도 측정 및 요인분석을 통해 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 본 도구의 하위 요인으로 무력감 3문항, 직무상실가능성 5문항으로 총 8문항으로 구성되어 있 으며 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 측정하였다. 점수가 높을수록 무력감과 직무상실가능성은 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 타 당도 검증을 위해 주성분분석과 VARIMAX 회전법을 이 용해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석 적합성 판단에서 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 측정값이 .72 로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정 결과 x

$r^2=449.17(p<.001)$ 로 유의한 것으로 나타나 요인분석이 적합하다고 판단하였다. 요인분석 결과 기존 문헌과 마찬가지로 8문항 2개 요인이 추출되었으며, 총 분산의 설명력은 63.0%였다. Kwon (2012)의 연구에서 측정도구의 신뢰도는 무력감이 cronbach's $\alpha=.71$, 직무상실가능성이 cronbach's $\alpha=.82$ 였으며, 본 연구에서 신뢰도는 무력감이 cronbach's $\alpha=.86$, 직무상실가능성이 cronbach's $\alpha=.77$, 총 직무불안정성은 cronbach's $\alpha=.76$ 이었다.

2) 직무만족

직무만족은 Smith, Kendall과 Hulin (1969)이 개발한 직무만족도 척도인 JDI (Job Description Index)와 JIG (Job In General)를 Park (2009)이 도구를 번역한 후 내용타당도 검증, 예비조사, 신뢰도 측정을 통해 수정·보완한 도구를 사용하였다. Park (2009)의 연구에서 요인분석을 통해 타당도를 확인하고 요인을 추출하였으나 본 연구에서는 하위 요인으로 나누지 않고 직무만족을 하나의 변수로 측정하였다. 총 30문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park(2009)의 연구에서 cronbach's $\alpha=.91$ 이었으며 본 연구에서 cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

3) 조직몰입

조직몰입은 Meyer, Allen과 Smith (1993)가 개발한 조직몰입 도구를 Han (2002)이 번역한 후 내용타당도 검증 및 문항분석, 신뢰도 측정을 통해 수정·보완한 도구를 사용하였다. Han (2002)의 연구에서 문항분석 및 요인분석을 통해 타당도를 확인하고 요인을 추출하였으나 본 연구에서는 하위 요인으로 나누지 않고 조직몰입을 하나의 변수로 측정하였다. 총 12문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. Han(2002)의 연구에서 도구의 신뢰도를 하위 요인별로 나타내어, cronbach's $\alpha=.06-.81$ 이었으며, 본 연구에서는 cronbach's $\alpha=.83$ 이었다.

4. 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자의 윤리적 측면을 고려하기 위해 연구시작 전 연구자 전원 연구 윤리교육과정을 이수하였다(The National Institutes of Health; NIH certification number: 934390, 938737; date of completion: 04/21/2012, 06/18/2012). 설문지 작성 전 대상자에게 연구목적, 방법을 설명하고 서면으로 동의서를 먼저 받았다. 대상자들에게 자료는 연구목적으로만 사용되며 철저히 비밀보장이 됨을 설명하였고, 무기명으로 어떠한 개인정보도 수집하지 않았다. 연구 참여 중 언제든지 참여를 중단할 수 있음을 설명하였다. 설문지를 작성한 후 연구자가 직접 회수하였으며 수집된 자료는 연구자의 금고에 보관하여 비밀보장이 이루어지도록 하였다. 설문지 작성이 끝난 후 연구에 참여한 대상자에게 사례로 소정의 상품을 제공하였다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 직무불안정성, 직무만족, 조직몰입은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입의 차이는 t-test와 ANOVA로 검증하였으며, scheffé로 사후분석을 하였다. 직무불안정성, 직무만족, 조직몰입의 상관관계를 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 직무만족, 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단계적회귀분석(stepwise multiple regression)으로 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 평균연령은 45.9세로 '41-50세'가 전체 47.8%로 가장 많았다. 성별은 '여성'이 132명으로 전체 95.7%였고, 결혼 상태는 '기혼'이 83.3%로 가장 많았다. 종교는 '있다'고 답한 경우가 68.1%였고, 교육 정도는 '전문대학을 졸업한 경우'가 전체 84.8%를 차지하였다. 전체 '간호사 경력의 평균'은 11년으로 6-10년

이 35.5%로 가장 많았다. 방문서비스 경력의 평균은 5.1년으로 '5년 이하'가 52.9%였다. 연봉은 평균 1968.2만 원으로 '2000만 원 이상'이 68.1%였다. 재직의도를 묻는 문항에서는 '그렇다'가 전체 73.9%였다 (Table 1).

2. 직무불안정성, 직무만족, 조직몰입 수준

연구 대상자의 직무불안정성 수준은 5점 만점에서 평균 3.74±0.68점으로 나타났다. 직무불안정성 하위 요인들의 수준은 무력감이 평균 4.20±0.90점, 직무상 실가능성이 평균 3.47±0.84점이었다. 직무만족의 평균은 2.99±0.44점으로 나타났으며, 조직몰입의 평균은 3.18±0.59점이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무안정성, 직무만족, 조직몰입 차이

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무불안정성, 직무만족, 조직몰입 차이 검정 결과 Table 3과 같다. 직무불안정성에서 재직의도가 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 재직의도가 있는 경우가 없거나, 현재보다 상황이 나아지면 재직하겠다는 경우보다 직무불안정성 점수가 낮았다($t=-2.56, p=.012$). 직무만족의 차이 검정 결과 재직의도가 통계적으로 유의한 차이를 나타냈으며, 재직의도가 있는 경우가 없거나, 현재보다 상황이 나아지면 재직하겠다는 경우보다 직무만족 점수는 높았다($t=2.80, p=.007$). 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이 검정 결과 연령, 방문서비스 기간, 연봉, 재직

Table 1. General Characteristics (N=138)

Characteristic	Categories	n(%)
Age(yrs)	Mean±SD	45.9±8.4
	25-30 ^a	8(5.8)
	31-40 ^b	23(16.7)
	41-50 ^c	66(47.8)
	≥51 ^d	41(29.7)
Gender	Male	6(4.3)
	Female	132(95.7)
Marital state	Yes	116(83.3)
	No	19(13.8)
	others	4(2.9)
Religion	Yes	94(68.1)
	No	44(31.9)
Education	College	117(84.8)
	University	19(13.8)
	Others	2(1.4)
The total length of nurse(yrs)	Mean±SD	11.0±6.8
	≤5	31(22.5)
	6-10	49(35.5)
	11-15	30(21.7)
	16-20	16(11.6)
The length of visiting service (yrs)	≥21	12(8.7)
	Mean±SD	5.1±2.7
	≤5	73(52.9)
Annual income (10,000 won)	≥6	65(47.1)
	Mean±SD	1968.2±202.3
Intention to stay	<2000	44(31.9)
	≥2000	94(68.1)
Intention to stay	Yes	102(73.9)
	No, get better than now	36(26.1)

의도가 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 연령이 41세 이상인 경우가 25-30세 군보다 조직몰입 정도가 높았으며($F=6.23, p=.001$). 방문서비스 기간이 6년 이상인 경우가 5년 이하인 경우보다 조직몰입 정도가 높았다($t=-2.43, p=.016$). 연봉이 2000만 원 이상인

경우가 2000만 원 미만인 경우보다 조직몰입 정도가 높았으며($t=-1.99, p=.049$), 재직의도가 있는 경우가 재직의도가 없거나, 현재보다 나아지면 재직하겠다는 경우보다 조직몰입 정도가 높았다($t=5.03, p<.001$).

Table 2. Levels of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=138)

Variable	M±SD	Min-Max	Range
Job insecurity	3.74±0.68	1-5	1-5
Helplessness	4.20±0.90	1-5	1-5
Probability of losing job	3.47±0.85	1-5	1-5
Job satisfaction	2.99±0.44	1-4	1-5
Organizational commitment	3.18±0.59	2-5	1-5

Table 3. Differences in Job Insecurity, Job Satisfaction, Organizational Commitment According to General Characteristics (N=138)

Characteristic	Categories	Job insecurity		Job satisfaction		Organizational commitment	
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Age(yrs)	25-30 ^a	3.38±0.44		2.75±0.55		2.54±0.57	
	31-40 ^b	3.96±0.66	0.49	3.03±0.37	0.91	2.92±0.51	6.23
	41-50 ^c	3.85±0.68	(.693)	2.99±0.43	(.437)	3.28±0.49	(.001)
	≥51 ^d	3.76±0.73		3.02±0.48		3.28±0.68	a<c,d
Gender	Male	3.26±1.40	-1.05	3.25±0.60	1.06	3.31±0.98	0.58
	Female	3.89±0.63	(.339)	2.98±0.43	(.337)	3.17±0.57	(.562)
Marital state	Yes	3.86±0.65		3.00±0.41		2.91±0.78	
	No	3.61±0.81	1.91	3.00±0.41	1.49	3.23±0.54	2.77
	Others	4.24±0.71	(.152)	2.61±0.88	(.229)	2.91±0.68	(.066)
Religion	Yes	3.82±0.68	-.510	3.00±0.44	.205	3.20±0.56	.484
	No	3.88±0.69	(.611)	2.98±0.47	(.838)	3.14±0.47	(.630)
Education	College	3.82±0.68		3.00±0.45		3.20±0.61	
	University	3.98±0.71	0.52	2.95±0.40	0.31	3.03±0.47	0.87
	Others	3.67±0.66	(.598)	2.78±0.44	(.734)	2.95±0.17	(.423)
The total length of nurse (yrs)	≤5	3.73±0.56		2.92±0.48		3.02±0.55	
	6-10	3.85±0.65		3.06±0.44		3.22±0.64	
	11-15	3.94±0.73	0.34	3.00±0.33	1.04	3.16±0.62	0.93
	16-20	3.82±0.93	(.853)	3.04±0.51	(.391)	3.34±0.62	(.448)
	≥21	3.83±0.62		2.81±0.51		3.20±0.37	
The length of visiting service (yrs)	≤5	3.78±0.70	-0.95	2.93±0.48	-1.61	3.06±0.59	-2.43
	≥6	3.90±0.66	(.343)	3.06±0.40	(.110)	3.30±0.57	(.016)
Annual income (10,000 won)	<2000	3.71±0.67	-1.47	2.91±0.53	-1.36	3.04±0.51	-1.99
	≥2000	3.90±0.68	(.147)	3.03±0.39	(.179)	3.24±0.62	(.049)
Intention to stay	Yes	3.76±0.70	-2.56	3.06±0.44	2.80	3.32±0.55	5.03
	No, Get better than now	4.06±0.57	(.012)	2.82±0.43	(.007)	2.79±0.55	(<.001)

4. 직무불안정성, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계

비정규직 간호사의 직무불안정성 하위 요인인 무력감, 직무상실가능성, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계를 분석한 결과 직무만족은 직무불안정성의 하위요인인 무력감($r=-.42, p<.001$)과 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있었다. 조직몰입은 직무불안정성의 하위요인인 무력감($r=-.28, p=.001$)과 직무상실가능성($r=-.27, p<.001$)이 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있었다. 즉, 비정규직 간호사의 무력감이 높을수록 직무만족이 낮으며, 무력감과 직무상실가능성이 높을수록 조직몰입 수준은 낮은 것으로 나타났다(Table 4).

5. 직무만족, 조직몰입에 영향을 미치는 요인

비정규직 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Stepwise multiple regression을 시행한 결과 Table 5와 같다. 먼저 직무만족 회귀분석의 가정을 검정한 결과 Durbin-watson 통계량이 1.621로 자기상관이 없는 것으로 나타났으며, 공차한계(tolerance)가 .990, 분산팽창지수(Variation Inflation Factor, VIF)는 1.011로 기준치 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 조직몰입 회귀분석의 가정을 검정한 결과 Durbin-watson 통계량 1.774였고, 공차한계 .876-.980, 분산팽창지수 1.021-1.141로 역시 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 대상자의 일반적 특성 중 통계적으로 유의

Table 4. Correlation Between Job Insecurity, Job Satisfaction, Organizational Commitment (N=138)

Variable	Categories	Job insecurity	
		Helplessness	Probability of losing job
		r(p)	r(p)
Job insecurity	Helplessness	1	
	Probability of losing job	.21(.014)	1
Job satisfaction		-.42(<.001)	-.15(.078)
Organizational commitment		-.28(.001)	-.27(<.001)

Table 5. Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=138)

Variables	Independent variable	B	S.E.	β	t (p)	R ²	Adj R ²	F (p)
Job satisfaction	Constant	3.69	.18		20.56 (<.001)			
	Helplessness	-0.33	.06	-.40	-5.21 (<.001)	.18	.17	
	Intention to stay ^a	0.19	.07	.19	2.46 (<.015)	.21	.20	18.10 (<.001)
Organizational commitment	Constant	2.78	.30		9.00 (<.002)			
	Intention to stay ^a	0.38	.10	.28	3.61 (<.001)	.16	.15	
	Helplessness	-0.29	.08	-.27	-3.60 (<.001)	.22	.20	
	Age	0.01	.00	.26	3.35 (.001)	.28	.26	17.11 (<.001)

^a Dummy variable: intention to stay no, get better than now= 0, yes=1

한 차이가 있었던 재직의도를 Dummy처리 하여 투입하였고, 상관관계 분석에서 통계적으로 유의했던 직무불안정성의 하위 요인인 무력감을 투입하였다. 그 결과 직무불안정성의 하위 요인인 무력감($\beta = -.40, p < .001$), 재직의도($\beta = .19, p < .001$)가 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 설명력은 20%였다($F = 18.10, p < .001$). 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 대상자의 일반적 특성 중 통계적으로 유의한 차이가 있었던 연령, 연봉, 방문서비스 경력, 재직의도와 함께 직무불안정성의 하위 요인인 무력감과 직무상실가능성 변수를 투입하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 재직의도($\beta = .28, p < .001$), 무력감($\beta = -.27, p < .001$), 연령($\beta = .26, p = .001$)이 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 설명력은 26%였다($F = 17.22, p < .001$).

IV. 논 의

본 연구는 보건소에서 근무하는 비정규직 방문간호사의 직무불안정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 확인하여 비정규직 방문간호사의 직무불안을 감소시키고 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 다음과 같은 연구를 시행하였다.

비정규직 방문간호사의 직무불안정성은 5점 만점에 3.74점이었으며 하위 요인인 직무상실가능성은 3.47점, 무력감 점수는 4.20점에 달했다. 측정도구가 달라 정확한 비교는 어려우나 직무불안정성을 직무스트레스의 하위 요인으로 측정한 Kang과 Hong (2018)의 지역사회통합건강증진사업 담당자의 직무불안 점수는 3.28점(5점 환산)으로 본 연구 대상자의 직무불안정성 정도가 더 높았다. Jang과 Choi (2016)의 연구에서 임상간호사의 직무불안정성 점수가 2.55점(5점 환산)인 것과 비교해도 본 연구 대상자의 직무불안정성 점수가 높은 것을 알 수 있다. Kim과 Kim (2011)의 방문간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무불안정성이 2.65점(5점 환산)으로 본 연구보다 낮게 측정되었다(Kim & Kim, 2011). 이 같은 이유로 Kim과 Kim (2011)의 연구는 자료수집 기간이 맞춤형 방문건강관

리사업이 전국으로 확대된 시기인데 반해, 본 연구는 지역사회 통합건강증진사업으로 방문건강관리사업이 포함된 시기에 직무불안정성을 측정하였기 때문에 직무불안정성 점수가 높은 것으로 생각된다. 본 연구 대상자의 방문서비스 경력 평균이 5.1년인 것을 미루어 보아, 맞춤형 방문건강관리사업에서 지역사회 통합건강증진사업으로써의 변화를 경험하였을 것이다. 방문건강관리사업이 필수가 아닌 선택사업이 되고 보건소마다 상이한 서비스 형태, 평가 지표뿐만 아니라 방문간호 인력이 타 업무로 차출되는 등의 변화를 경험하면서(Lee et al., 2018) 본 연구 대상자의 직무불안정성이 높아진 것으로 생각된다. 직무불안정성은 직무상실 위협의 심각성과 그 위협을 억제하지 못하여 발생하는 무력감으로 직무만족, 조직몰입뿐만 아니라 직무스트레스, 직무성과에도 부정적 영향을 준다(Greenhalagh & Rosenblatt, 1984; Kang & Lee, 2013). 본 연구에서는 특히 무력감 점수가 높았는데 무력감이 높을 경우 무력감이 낮은 근로자에 비해 위협에 대처하기 어려울 것이라 지각하고 높은 수준의 직무불안감을 느낄 수 있다(Ashford et al., 1989). 임상간호사와 방문간호사의 직무스트레스 유형을 비교해보면, 임상간호사의 경우 직무와 관련된 요구 정도, 조직의 체계 등의 영역에서 높은 직무스트레스를 경험하였다(Jang & Choi, 2016). 반면에, 방문간호사의 경우 직무불안정 영역의 스트레스가 더 높게 측정되어 비정규직 고용형태로 인해 방문간호사들이 직무에 대한 불안정도가 임상간호사보다 높은 것을 확인할 수 있다(Kim & Kim, 2011). 비정규직 방문간호사의 경우 정규직보다 직무상실의 위협을 더 많이 경험하게 되고 조절할 수 없는 위협은 무력감으로 이어져 대처 수준을 떨어뜨릴 수 있다. 비정규직 방문간호사의 직무불안감을 낮추기 위해 직무상실 경험을 줄이고, 비정규직이라는 한계로 인한 무력감을 해소하기 위한 방안이 필요할 것이다.

직무만족은 5점 만점 중 평균 2.99점으로 나타났다. 측정도구가 달라 정확한 비교는 어려우나 방문간호사를 대상으로 한 Park, Park과 Lee (2012)의 연구에서 평균 2.99와 같았고, 충남지역 보건소 방문간호사의 직무만족도를 측정한 결과인 3.08점(5점 환산) 보다 낮은 것으로 나타났다(Kim & Kim, 2011). 선행연구에서도 정규직보다 비정규직인 경우 직무만족도가 낮은

것으로 나타났는데(Jeong & Jeong, 2013) Um과 Kim (2013)의 연구에서 정규직 공무원들의 직무만족 점수가 5점 만점에 3.46점으로 평균 이상인 것에 비해 본 연구 대상자인 비정규직 방문간호사의 직무만족도가 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다. 비정규직 방문간호사들은 스스로 급여나 보상, 복지 및 직무 여건 수준이 낮다고 인지하고 있으며, 이는 직무만족과도 직결되므로(Park & Oh, 2014) 직무에 비례하는 대우를 통해 비정규직 방문간호사들의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안이 필요 할 것이다.

조직몰입은 5점 만점 중 평균 3.18점으로 나타났다. 임상에서 근무하는 비정규직 간호사를 대상으로 한 연구에서 연구도구는 다르나 조직몰입 점수가 2.60-2.68 점인 것에 비해(Im, Lee, & Kim, 2015; Kim et al., 2010) 본 연구 대상자의 조직몰입 수준은 상대적으로 높은 것으로 나타났다. Choi (2014)는 정규직과 비정규직 대학 보건 간호사의 조직몰입을 확인했는데, 비정규직 간호사가 정규직 간호사보다 조직몰입이 낮게 나타났다. 정규직의 경우 조직과의 가치관 일치, 적절한 보상 때문에 조직에 남아있기를 원하는 정도가 높은 반면, 비정규직의 경우 업무는 동일하나 임금, 승진 기회, 복리후생이 정규직과 차이가 나기 때문에 조직몰입이 낮다고 볼 수 있다(Choi, 2014). 조직 구성원이 조직을 떠나지 않고 남아있도록 하기 위한 방안으로 고용형태별 차별을 두는 대신 공통 업무에 대한 보상을 적절하게 하는 것이 필요하겠다.

비정규직 방문간호사의 직무불안정성 중 무력감은 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 무력감이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 낮았다. 본 연구에서는 무력감만이 유의한 영향을 주었다. 이는 Nam과 Ryu (2007)의 연구에서 비정규직 근로자의 경우 직무상실가능성 보다는 무력감을 느낄 때 생활만족도, 조직몰입이 낮아지고 이직의도는 높아진다는 결과와 부분적으로 일치하였다. 또 다른 기업에서 근무하는 비정규직 근로자를 대상으로 한 연구에서 직무불안정성이 높을수록 직무만족, 조직몰입이 낮게 나타난 결과와도 일치하였다(Chang, 2012). Jeong과 Jeong (2013)의 연구에서는 공공부문 비정규직의 고용불안이 직무만족을 저하시키는 요인으로 나타났다. 비정규직의 경우 낮은 고용안정성, 열악한 근로조건, 정규직들과의

임금, 수당, 복지 등 차별과 계약만으로 인한 고용불안을 느끼며, 이는 직무만족, 조직몰입을 낮추고 궁극적으로 삶의 질을 떨어뜨릴 수 있다고 하였다(Kim et al., 2010; Yang, 2018;). 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인을 보면 상시직, 지속적 업무일 경우 무기계약 전환 대상으로 명시되어 있으며, 이에 따르면 방문간호사는 무기계약직 전환 대상자에 해당된다(Ministry of Labor, 2017). 그러나 무기계약직은 정규직과 유사해 보이나 승진의 한계, 임금, 복지와 관해서는 정규직과 차이가 나며, 비정규직과 처우가 유사하다(An & Lee, 2017). 종합해보면 비정규직 방문간호사의 직무불안을 감소시키기 위해 안정된 고용보장이 필요하며, 비정규직으로 인한 무력감을 해소할 방안으로 적절한 보상과 같은 중재를 통해 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

본 연구에서 직무불안정성의 하위 요인인 직무상실 가능성은 직무만족, 조직몰입에 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 본 연구 대상자들의 근속연수가 6년 이상이 47.1%로 절반에 달하는 것으로 보아 지속적인 재계약 경험과 무기계약직 전환에 대한 기대감으로 인해 직무상실에 대한 불안이 직무만족과 조직몰입에 영향을 주지 못한 것으로 사료된다.

비정규직 방문간호사의 연령은 조직몰입에 유의한 영향을 주었다. 41세 이상 방문간호사의 조직몰입 점수는 3.28점으로 나타났으나 25-30세 방문간호사의 조직몰입은 2.54점에 그쳤다. 이는 임상간호사들을 대상으로 한 연구에서 연령이 증가할수록 조직몰입도 증가한다는 결과와 같았다(Im et al., 2015). Choi (2014)는 연령이 증가할수록 더 좋은 조건의 근무지로 이직하려는 것보다는 한곳에 정착하여 일하기를 선호하거나 적당히 타협하려는 태도를 취하는 경향이 있을 수 있다고 하였다. 젊은 연령의 방문간호사들의 조직몰입도가 상대적으로 낮은 것은 장기근속을 하더라도 비정규직이라는 고용형태의 한계로 조직을 언제든 떠날 수 있다는 태도로 인해 조직몰입이 낮은 것이 아닐까 사료된다.

비정규직 방문간호사의 재직의도는 직무만족과 조직몰입에 영향을 주었으며, 재직의도가 있는 경우 직무만족도와 조직몰입이 높았다. 선행연구에서 재직의도와 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 확인한 결과 직무만족

과 조직몰입이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 확인되었다(Park & Lee, 2018). 재직의도는 현재 직무에 머무르는 의도를 의미하는 것으로 재직을 예측할 수 있고 주로 임상간호사들을 대상으로 연구가 되고 있다(Park & Lee, 2018). 본 연구에서는 재직의도를 종속변수가 아닌 독립변수로 측정하여 재직할 것인지, 재직하지 않을 것인지, 현재보다 더 나아지면 재직할 것인지를 이분법으로 측정하였다. 이로 인해 방문간호사의 재직의도와 관련된 요인을 파악할 수는 없었으나 조직에 재직하려는 의도는 분명 직무만족, 조직몰입과 관계가 있음은 확인할 수 있었다. 개인이 직장에 기여한 정도에 따른 보상이 적절히 이루어질 때 재직이 유지되므로(Park & Lee, 2018) 비정규직 방문간호사들에게 업무에 따른 적절한 보상이 주어진다면 재직의도를 높이고 직무만족, 조직몰입을 향상시킬 수 있을 것이다.

조직에 기여한 만큼의 승진, 업무의 자율성, 보상의 기회가 없는 비정규직의 고용형태는 직무에 대한 무력감을 경험하게 하며 이는 직무만족과 조직몰입을 저하시킬 수 있다. 방문간호사의 경우 다양한 형태의 비정규직으로 고용되고 있어 직무불안정성을 경험하게 되므로 이를 감소하기 위해 고용 안정성 확보와 같은 노력을 지속할 필요가 있다. 또한 비정규직 방문간호사들의 무력감을 해소하기 위해 업무의 자율성 부여 및 적절한 보상과 같은 중재 방안 마련으로 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있을 것이라 생각된다. 궁극적으로 공공분야에 공무원과 동일한 업무를 수행하는 인력으로 비정규직이라는 고용형태를 양산하지 않도록 하는 것이 필요하다. 이를 통해 방문간호업무의 연속성, 전문성을 높이고 방문간호의 질을 향상시킬 수 있을 것이라 사료된다.

본 연구를 통해 비정규직 고용형태로 근무하고 있는 방문간호사의 직무불안이 직무만족과 조직몰입에 어느 정도 영향을 주는지 확인했다는 데에 의의가 있으나, 연구 대상이 일 지역 간호사에 한정되어있다는 제한점이 있다. 또한 2018년 12월부터 지역보건법 개정안이 통과되면서 방문건강관리 전문 인력을 전담 공무원으로 둘 수 있게 되었다. 이는 방문건강관리사업의 지속성과 안정적인 서비스 제공을 위해 필요한 제도이나 차후 정규직 방문간호사와 비정규직 방문간호사의 공존으로 인한 갈등을 예측할 수 있으므로 이와 관련된 후속연구가 필요할 것이다.

V. 결 론

본 연구는 보건소에서 근무하는 비정규직 간호사의 직무불안정성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 확인하여 방문간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이는 방안을 마련하는데 기초자료로 활용하고자 수행된 조사 연구이다.

연구결과 비정규직 방문간호사의 직무불안정성 중 무력감, 재직의도는 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이에 본 연구 결과는 비정규직 방문간호사의 직무불안을 감소하고 직무만족과 조직몰입을 높이는데 근거자료로 기여할 수 있을 거라 사료된다. 직무에 대한 불안감과 무력감을 감소시키기 위해 고용형태의 안정화뿐만 아니라 무력감 감소를 위한 업무 성과에 따른 승진, 보상 등이 필요할 것이며 재직의도 및 직무만족, 조직몰입을 높이기 위해 근본적으로 비정규직이라는 포지션을 줄여 직무에 대한 불안을 경험하지 않도록 하는 노력이 필요하다 생각된다. 또한 연령이 증가할수록 조직몰입이 증가하는 결과를 나타냈는데 연령이 젊은 방문간호사들의 조직몰입이 특히 낮은 이유와 해결방안에 대한 고민이 필요할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구결과를 토대로 공공부문 비정규직 간호사와 정규직 간호사의 업무속성 및 직무만족, 조직몰입에 대한 비교연구를 제언한다. 이를 통해 비정규직이라는 고용형태의 근본문제 해결을 위한 방안 마련이 필요할 것이다. 둘째, 본 연구결과 재직의도가 직무만족, 조직몰입에 영향을 주었는데, 기존 선행연구에서는 직무만족, 조직몰입이 높을 경우 재직의도가 높은 것으로 나타났으므로 선행하는 요인이 무엇인지 관계를 명확하게 하는 연구가 필요할 것이다.

References

- An, S. M., & Lee, S. Y. (2017). Goal displacement in public enterprises: Changing the position of contract workers to unlimited contract workers. *Korean Public Administration Review*, 51(4), 323-351.
<https://dx.doi.org/10.18333/kpar.51.4.323>

- 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(4), 803-829.
<https://dx.doi.org/10.5465/256569>
- Bae, H. J., & Kim, J. H. (2015). Estimating need for home visiting nurse from public health centers. *Perspectives in Nursing Science*, 12(1), 23-32.
<https://dx.doi.org/10.16952/pns.2015.12.1.23>
- Chang, S. I. (2012). Relationship between Job Insecurity, job satisfaction, and organizational commitment according to employment types : Focusing on european multinational enterprises in Korea. *Koreanisch-Deutsche Gesellschaft für Sozialwissenschaften*, 22(3), 111-146.
- Choi, E. S. (2014). *A study of the job satisfaction and organizational commitment of non-tenured health care workers: With special emphasis on university and college school nurses*. Unpublished doctoral dissertation, University of Myongji, Seoul.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity, toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
<https://dx.doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Han, S. J. (2002). A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(3), 441-456.
- Im, S. B., Lee, M. Y., & Kim, S. Y. (2015). Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 1-9.
<https://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.1>
- Jang, T. U., Choi, E. J. (2016). Relationships between occupational stress, burnout and job satisfaction of physician assistants. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 30(1), 122-135.
<https://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2016.30.1.122>
- Jeong, W. S., & Jeong, H. S. (2013). Study on Factors of temporary workers in the public sector is also of organizational commitment and turnover. *Korean Public Management Review*, 27(1), 27-54.
- Kang, J. W., & Lee, H. R. (2013). A study on the relationships among hotel employees' job insecurity, job stress and job performance: the moderating effects of intra-company club activities. *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, 22(6), 59-78.
- Kang, Y. S., & Hong, E. Y. (2018). Factors affecting on the job stress among employees of community integrated health promotion program in public health centers: Focus on self efficacy and emotional labor. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 32(1), 19-29.
<https://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2018.32.1.19>
- Kim, D. W., & Sa, Y. J. (2018). *Management plan for the indefinite-term contract workers in the local governments*. Gang-Won: Korea Research Institute for Local Administration.
- 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://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2018.29>

- .3.267
- Kim, H., & Kim, H. L. (2011). A study on occupational satisfaction and stress of visiting nurses at district health centers in Chungnam province. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(2), 204-211.
<https://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.2.204>
- Kim, J. H., Lee, T. J., Lee, J. H., Shin, S. J., & Lee, E. H. (2010). A cost benefit analysis of individual home visiting health care. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 21(3), 362-373.
<https://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2010.21.3.362>
- Kwon, H. N. (2012). *A study on the effects of labor flexibility on job insecurity, organizational cynicism and organizational citizenship behavior of middle aged and elderly employees*. Unpublished doctoral dissertation, University of Hanyang, Seoul.
- Lee, G. A., Yang, S. J., & Woo, E. H. (2018). Past, present, and future of home visiting healthcare services based on public health centers in Korea. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 32(1), 5-18.
<https://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2018.32.1.5>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
<https://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Ministry of Health and Welfare (MHW), Korea Health Promotion Foundation (KHPPF). (2019). *Integrated community health promotion program in 2019: Home visiting healthcare*. Seoul: Ministry of Health and Welfare.
- Ministry of Labor. (2017). *Guidelines for conversion of non-regular workers in the public sector to regular status*. Seoul: Ministry of Labor.
- Nam, K. S., & Ryu, B. J. (2007). A study on the effects of the perception of job insecurity on mental health and organizational performance. *The Journal of Korean Business Administration*, 20(1), 65-85.
- Park, H. I., Park, K. M., & Lee, K. H. (2012). The correlation between nursing professional values and job satisfaction depending on the types of visiting nurses personality. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(2), 77-86.
<https://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.77>
- Park, J. S., & Oh, Y. J. (2014). Factors influencing turnover intention of customized home health care nurse. *Journal of Agricultural Medicine and Community Health*, 39(2), 94-103.
<https://dx.doi.org/10.5393/JAMCH.2014.39.2.094>
- Park, M. S. (2009). *The causal relationship of job characteristics, goal orientation, readiness for learning organization, and job satisfaction of staffs in educational administrative organizations*. Unpublished doctoral dissertation, University of Inha, Seoul.
- Park, S. H., & Lee, T. H. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139-148.
<https://dx.doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in*

work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago: Rand McNally and Company.

Um, T. S., & Kim, H. S. (2013). Impacts of job stress and job satisfaction on depression among local public servants. *Journal of Health and Social Science*, 34, 135-158.

Yang, J. H. (2018). Association between discrimination and quality of life among non-standard woman employees in university hospitals: Using mixed methodology. *Korean Association of Health and Medical Sociology*, 49, 41-64.

Effects of Non-Regular Visiting Nurses' Job Insecurity on Job Satisfaction and Organizational Commitment

Park. Nam Hee (Associate Professor, Department of Nursing, Inje University)

Jeong. Ji Hye (Visiting Professor, Department of Nursing, College of Koje)

Purpose: The aim of this study was to identify the job insecurity, job satisfaction, and organizational commitment of non-regular visiting nurses working at public health centers, and evaluate the effects of job insecurity on the job satisfaction and organizational commitment. **Methods:** This study was a descriptive survey study. One hundred forty-three visiting nurses, who were non-regular hired by 16 public health centers in B city, were selected using a convenient sampling method. **Results:** The results were analyzed using SPSS/Win 21.0. A feeling of helplessness (among job insecurity factors) and retention intention significantly affected the job satisfaction of non-regular visiting nurses, and their explanation power was 20%. Retention intention, a feeling of helplessness, and age significantly influenced the organizational commitment, and their explanation power was 26%. **Conclusion:** Therefore, it would be necessary to stabilize the employment type, provide appropriate promotion and compensation for nurses according to their work performance, and reduce the number of non-regular employees to increase the job satisfaction and organizational commitment of non-regular visiting nurses.

Key words : Community health, Public health, Nurses, Job satisfaction