

# 보건소 방문간호사의 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도와 재직의도\*

백희정<sup>1)</sup> · 김혜령<sup>2)</sup> · 문지현<sup>3)</sup>

## 서론

### 연구의 필요성

기대수명의 연장과 의료의 발달로 의료서비스의 요구도는 급성질환자에서 만성질환자로 변화 되었으며 이에 따른 보건 의료정책도 변화를 가져왔다. 이러한 배경으로 1956년 보건소법이 제정된 이래 방문간호사업은 1995년 지역보건법 제9조 보건소의 기능 및 업무에 “가정 및 사회복지시설 등을 방문하여 행하는 보건의료사업”이 추가되어[1] 법적 근거가 마련되었다. 이 후 취약계층 가족 및 가구원 개인의 생애주기별 건강 위험요인 및 질환에 대한 자가관리 능력 향상을 돕는 맞춤형 방문건강관리사업이 시작되었으며, 사업의 인력과 범위를 확대하여 2013년 통합건강증진사업 내에 이를 포함시키면서 현재까지 중앙정부차원에서 사업을 실시하고 있다[1].

한편 서울시는 2015년 7월부터 건강생태계를 구축하고 찾아가는 복지서비스를 제공하고자 하는 목적으로 기존의 동주민센터 조직을 행정, 마을, 복지·건강의 3개 영역으로 구분하고 찾아가는 동주민센터사업(이하 찾동사업)을 시작하였다[2]. 이 사업은 동 단위로 65세 이상 인구집단에게 건강관리서비스를 제공하는 것으로 자치구보건소에서는 어르신 방문간호사를 선발하고 한 달간 노인전담 간호교육을 실시한 후 동주민센터에 배치하였다[3]. 따라서 현재 보건소에는 세 종류의 방문간호사인 통합건강증진사업의 방문간호사(이하 통합 방문간호사), 찾

아가는 동주민센터의 어르신 방문간호사(이하 찾동 방문간호사), 그리고 임산부·영유아 방문간호사가 있으며, 이들 방문간호사는 모두 인구집단을 대상으로 하는 예방적 건강관리서비스[4-6]를 제공하고 있다.

신규 찾동 방문간호사의 경우 2015년 73.3%, 2016년 30%가 통합건강증진사업의 방문간호 유경험자이다[4]. 즉, 통합 방문간호사가 찾동사업으로 대거 이동하여 서울시 25개구 전 동에 방문간호사를 배치하고 있으며[7], 방문간호사 인력 수효는 계속 증가하고 있는 상황이다. 특히 통합 방문간호사의 경우에는 잦은 인력 교체로 서비스의 일관성을 확보하지 못하고 있다고 보고되고 있어[8] 두 사업을 효율적으로 운영하기 위해서는 안정된 인력을 확보하여 조직의 체계를 잡아가는 것이 중요하다. 일부 자치구보건소는 통합 방문간호와 찾동 방문간호를 통합하여 서비스를 제공하거나 두 종류의 방문간호사를 모두 동주민센터에 배치 후 서로 다른 업무를 하도록 하는 등 다양한 형태로 방문간호사업을 운영하고 있어[4] 방문간호사 간 업무에 혼돈을 초래하기도 한다.

두 사업의 성공적인 수행을 위해서는 인력 관리에 대한 안정성이 확보되어야 하는데, 선행 연구에 의하면 방문간호사는 높은 스트레스를 보고하고 있다[9-13]. 직무스트레스는 간호사의 전문직업성과 연관이 있고 직무만족도에 영향을 주며 [12,14] 결국 재직의도에 영향을 미치게 된다[15-17]. 방문간호사의 고용형태는 비정규직 채용이 다수를 차지하고 있으며, 낮은 임금체계 및 각종 복리후생에서 제외 되는 등 불평등한 근

**주요어 :** 방문간호사, 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도, 재직의도

\* 본 논문은 2019학년도 MNU혁신사업 지원에 의하여 연구되었음.

1) 중앙대학교 간호대학, 교수(<https://orcid.org/0000-0001-8559-9494>)

2) 신한대학교 간호학과, 조교수(<https://orcid.org/0000-0002-7348-3061>)

3) 목포대학교 간호학과, 조교수(교신저자 E-mail: [moonjh86@mokpo.ac.kr](mailto:moonjh86@mokpo.ac.kr)) (<https://orcid.org/0000-0001-7987-4031>)

투고일: 2019년 11월 27일 수정일: 2019년 12월 4일 게재확정일: 2019년 12월 13일

로 환경 등으로 높은 이직을 보고하고 있다[15]. 따라서 방문 간호사의 재직의도에 관련된 요인을 파악하여 인력관리의 효율화와 체계적인 방안이 수립하여야 할 것이나, 아직까지 방문 간호사의 이직에 관한 연구가 부족할 뿐 아니라 특히 찾동 방문간호사를 대상으로 수행된 연구는 시도되지 않았다. 찾동사업은 최근 시작된 사업으로 두 사업 모두 목적을 달성하기 위해서는 방문간호 인력의 고용안정화와 정련이 무엇보다 중요하다. 따라서 본 연구는 서울시 보건소 소속 방문간호사인 통합 방문간호사와 찾동 방문간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 방문건강관리사업의 효율을 기하기 위한 고용정책을 개발하고 수립하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

## 연구 목적

본 연구의 목적은 서울시 보건소 방문건강관리사업에 종사하고 있는 방문간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 방문간호사의 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도와 재직의도를 파악한다.
- 방문간호사의 유형별 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도와 재직의도를 비교한다.
- 방문간호사의 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도와 재직의도의 상관관계를 파악한다.
- 방문간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 방문간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 연구 대상

연구의 대상은 2016년 11월 현재 서울시 25개 자치구보건소 소속 방문간호사로서 통합건강증진사업을 담당하는 방문간호사와 찾동사업에 참여하고 있는 찾동 방문간호사 중 해당분야에서 1년 이상의 경력을 가진 자를 대상으로 하였다. 연구 대상자를 해당분야 근무경력 1년 이상으로 한 이유는 Banner의 모형에 따라 비록 간호사 경력이 있다하더라도 지역사회 방문간호업무에 대한 경험이 없는 초심자를 제외하고 동일 분야에서 2년 혹은 3년의 경험이 있는 적임자 단계 이전인 단계에 해당하는 자로 동일 분야의 현장경험이 있어 수용할 만한 업

무를 수행할 수 있다고 보기 때문이다[18]. 대상자의 집단 간 차이 비교를 위해 필요한 표본의 크기는 G\*Power 3.1을 이용하여 효과크기 0.5, 유의수준 5%, 검정력 95%로 산출한 결과 210명이었다.

## 연구 도구

### ● 직무스트레스

Jang 등[19]이 개발한 24개 문항의 단축형 한국인 직무스트레스 측정도구(KOSS-SF, Korean Occupational Stress Scale)를 방문간호의 특성을 반영한 물리적 환경 측정도구 2개 문항(‘내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다’, ‘내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다’)을 추가하여 총 26개 문항으로 Kim [10]이 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 Likert 4점 척도(1=‘전혀 그렇지 않다’, 4=‘매우 그렇다’)로 측정하며 점수의 범위는 최소 26점부터 최대 104점까지로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. Jang 등[19]의 연구에서는 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 .92이었고, 본 연구에서는 .78이었다.

### ● 전문직업성

Back과 Kim-Godwin [20]이 Hall의 Professionalism Inventory Scale을 번안한 한글판 전문직업성 도구를 사용하였다. 이 도구는 25개 문항으로 5개의 하위영역인 전문조직의 준거성(5문항), 공격서비스에 대한 신념(5문항), 자율성(5문항), 자체 규제에 대한 신념(5문항)과 직업에 대한 소명의식(5문항)으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도(1=‘전혀 그렇지 않다’, 5=‘매우 그렇다’)로 측정하며 점수가 높을수록 전문직업성이 높은 것을 의미한다. Back과 Kim-Godwin [20]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 .82이었고 본 연구에서는 .71이었다.

### ● 직무만족도

Paula [21] 등이 건강인력의 직무만족을 위해 개발 후 Park [22]이 방문간호사에게 적합하게 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 보수, 자율성, 전문직 위치, 동료 간의 상호작용, 행정, 업무량을 포함한 6개 영역으로 구성되어 있고 Likert 5점(1=‘전혀 그렇지 않다’, 5=‘매우 그렇다’) 척도로 측정하며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Paula [21]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 .77이었고 Park [22]의 연구에서는 .89이었으며 본 연구에서는 .76이었다.

### ● 재직의도

Cowin [23]은 재직의도를 간호사가 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도로 정의하였

고 6개 문항으로 구성된 간호사 재직의도 측정도구(Nurses' Retention Index)를 개발하였는데 본 연구에서는 이를 Kim [24]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 Likert 8점 척도(1='전혀 그렇지 않다', 8='매우 그렇다')로 측정하며 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 .97이었고 Kim [24]의 연구에서는 .89이었으며 본 연구에서는 .91이었다.

### 자료수집 절차

본 연구를 위해 책임연구자가 소속된 기관의 연구윤리위원회 심의를 받은 후(1041078-201609-HR-164-01) 통합 방문간호사와 찾동 방문간호사는 2016년 11월에 3일간의 시행된 방문간호사 보수교육에 연구자가 참석하여 연구의 목적과 내용 및 과정에 대해 안내하는 설명을 한 후 자료 조사에 참여할 것을 허락한 자에게 서면동의서를 받은 후 연구 설명서와 설문지를 배부하였으며 회수된 299부 중 불성실한 답변 30부를 제외한 269부의 설문지를 수거하였다.

### 자료 분석

본 연구의 자료분석은 SPSS ver. 21 program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 직무특성 및 직무스트레스, 전문직업성과 직무만족도 및 재직의도는 기술통계를 산출하고 대상자의 제 특성과 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도와 재직의도와의 관계는 t-test와 One way ANOVA로 차이비교를

하였으며 사후분석은 Scheffé 분석을 하였다. 또한 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도와 재직의도와의 관계는 correlation coefficient를 산출하였고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Stepwise multiple regression을 하였다.

## 연구 결과

### 방문간호사 별 일반적 특성 및 직무 특성

대상자는 통합 방문간호사군 174명(64.7%), 찾동 방문간호사군 95명(35.3%)으로 총 269명이었다. 평균 연령은 통합 방문간호사군 53.0±7.5세, 찾동 방문간호사군 47.0±5.2세로 통합 방문간호사군의 평균연령이 유의하게 높았으며( $p<.001$ ), 결혼 상태는 기혼이 두 군에서 각각 163명(93.7%), 92명(96.8%)로 가장 많았다. 학력은 전문학사가 통합 방문간호사군에서 110명(63.2%), 찾동 방문간호사군에서 58명(61.1%)로 가장 많았다. 해당분야 경력은 통합 방문간호사군 69.6±37.9개월로 찾동 방문간호사군 31.6±19.9개월에 비해 유의하게 많았으나( $p<.001$ ), 간호사 총 경력은 통합 방문간호사군 163.2±83.8개월, 찾동 방문간호사군 149.5±58.1개월로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다( $p=.118$ ). 고용형태는 통합 방문간호사군에서 117명(67.2%)이 기간제 계약이었던 반면 찾동 방문간호사군은 95명 모두 연속적인 계약이 보장되는 무기계약직이었다( $p<.001$ ) (Table 1).

<Table 1> General Characteristics of the Subjects

(N=269)

Variable	VN I (n=174)	VN II (n=95)	t / $\chi^2$	p
	M±SD / n(%)			
Age (year)	53.0±7.5	47.0±5.2	7.63	<.001
Marital status				
Single	6(3.4)	3(3.2)	2.81	.245
Married	163(93.7)	92(96.8)		
Education				
Associate degree (3 year)	110(63.2)	58(61.1)	0.25	.882
Bachelor (4 year)	60(34.5)	34(35.8)		
Master	4(2.3)	3(3.2)		
Working experience (month)				
Visiting nurse	69.6±37.9	31.6±19.9	5.05	<.001
Geriatric visiting nurse	-	16.7±1.9		
Hospital nurse	82.3±71.0	84.3±51.0	0.27	.791
Total career as a nurse	163.2±83.8	149.5±58.1	1.57	.118
Employment status				
Indefinite contractor	57 (32.8)	95(100.0)	116.75	<.001
Fixed-term contractor	117 (67.2)	-		

VN I =visiting nurse in public health center; VN II=visiting nurse in community service center.

### 방문간호사 별 직무 스트레스, 전문직업성, 직무만족도와 재직의도

직무스트레스는 통합 방문간호사군 65.40±7.61점과 찾동 방문간호사군 66.79±6.12점으로 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다. 전문직업성은 통합 방문간호사군 3.36±0.29점, 찾동 방문간호사군 3.30±0.30점으로 군간 유의한 차이는 없었지만, 하위 영역 중 공적서비스에 대한 신념과 직업에 대한 소명의식에서 통합 방문간호사군의 점수가 찾동 방문간호사군 보다 유의하게 높았다( $p<.05$ ). 직무만족도는 통합 방문간호사군이 2.71±0.33점으로 찾동 방문간호사군보다 유의하게 높았으며 ( $p=.001$ ), 하위 영역 중 보수에 대한 만족도와 전문직 위치 및 업무량에 대한 만족도에서 통합 방문간호사군이 찾동 방문간호사군 보다 높았다( $p<.05$ ). 직무만족도의 하위영역 평균점수를 분석한 결과 동료간 상호작용 영역이 가장 높았고, 다음으로 전문직 위치, 자율성, 행정, 업무량 및 보수 영역의 순이었다. 재직의도는 통합 방문간호사군이 6.34±1.41점으로 찾동 방문간호사군의 5.76±1.50점보다 유의하게 높았다( $p=.002$ )(Table 2).

### 방문간호사 별 직무스트레스, 전문직업성과 직무만족도 및 재직의도와의 관계

방문간호사의 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도와 재직의도와의 관계를 연령과 방문간호 경력을 보정하고 편상관관계 분석을 한 결과, 직무스트레스는 재직의도와 음의 상관을 보였으며( $r=-.38, p<.001$ ), 전문직업성 중 전문조직의 준거성( $r=.18, p=.010$ ), 공적서비스에 대한 신념( $r=.27, p<.001$ ), 자체

규제에 대한 신념( $r=.14, p=.045$ ), 직업에 대한 소명의식( $r=.32, p<.001$ )이 재직의도와 양의 상관을 보였다. 직무만족도의 경우 전문직 위치( $r=.56, p<.001$ ), 동료 간 상호작용( $r=.18, p=.009$ ), 행정( $r=.14, p=.046$ )이 재직의도와 양의 상관을 보였다(Table 3).

통합 방문간호사군과 찾동 방문간호사군을 구분하여 추가 분석한 결과, 통합 방문간호사군의 경우 재직의도와 직무스트레스가( $r=-.25, p=.004$ ) 음의 상관을 보였으며, 전문직업성 중 공적서비스에 대한 신념( $r=.30, p=.001$ ), 직업에 대한 소명의식( $r=.32, p<.001$ ), 직무만족도 중 전문직 위치( $r=.57, p<.001$ ), 동료간 상호작용( $r=.28, p=.001$ )이 양의 상관을 보였다.

찾동 방문간호사군의 경우 재직의도와 직무스트레스가( $r=-.48, p<.001$ ) 음의 상관을 보였으며, 전문직업성 중 전문조직의 준거성( $r=.33, p=.004$ ), 자체 규제에 대한 신념( $r=.38, p=.001$ ), 직업에 대한 소명의식( $r=.30, p=.009$ ), 직무만족도 중 전문직 위치( $r=.56, p<.001$ )가 양의 상관을 보였다.

### 재직의도에 영향을 미치는 요인

방문간호사의 재직의도 예측요인 확인을 위해 방문간호사의 연령, 학력과 직무스트레스와 전문직업성(전문조직의 준거성, 공적서비스에 대한 신념, 자율성, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식), 직무만족(보수, 자율성, 전문직 위치, 동료 간 상호작용, 행정, 업무량)을 독립변수로, 재직의도를 종속변수로 설정하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 명목변수인 학력은 더미변수 처리하여 분석하였다. 회귀모형의 F 값은 39.27( $p<.001$ )로 37.3%의 설명력을 보였다. Durbin-watson 값은 1.94로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으

〈Table 2〉 Job Stress, Professionalism, Job Satisfaction and Intention to Remain among Visiting Nurses (N=269)

Variable (range)	VN I (n=174)		VN II (n=95)		t	p
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
Job stress (26~104)	65.40±7.61	66.79±6.12			1.45	.148
Professionalism (1~5)	3.36±0.29	3.30±0.30			1.29	.114
Use of professional organization as a criteria	2.71±0.46	2.77±0.46			1.14	.257
Belief in public service	3.63±0.41	3.48±0.41			2.69	.008
Autonomy	3.28±0.36	3.32±0.36			0.81	.420
Self-regulation	3.52±0.45	3.46±0.47			1.03	.306
Sense of calling	3.68±0.63	3.45±0.65			2.76	.006
Job satisfaction (1~5)	2.71±0.33	2.58±0.26			3.51	.001
Pay, salary	1.83±0.71	1.57±0.47			3.34	.001
Autonomy	3.15±0.64	3.14±0.47			0.13	.896
Professional status	3.53±0.59	3.30±0.58			3.02	.003
Interaction	3.69±0.68	3.73±0.60			-0.41	.682
Administration	2.91±0.59	2.95±0.56			-0.60	.548
Work requirements	2.99±0.41	2.66±0.32			6.99	<.001
Intention to remain (1~8pt)	6.34±1.41	5.76±1.50			3.12	.002

VN I =visiting nurse in public health center; VN II =visiting nurse in community service center.

로 나타나고 있다. 또한 분산팽창인자가 모두 10이하로 다중공선성의 문제도 없었다.

방문간호사의 재직의도 예측요인 분석 결과, 직무만족도 중

에서 전문직 위치( $\beta=.51, p<.001$ ), 학력( $\beta=-.18, p<.001$ ), 방문간호 경력( $\beta=.17, p=.001$ ), 전문직업성 중 자율성( $\beta=-.11, p=.038$ )이 유의미한 요인으로 나타났으며,  $\beta$ 값의 비교에서 전문직 위

<Table 3> Partial Correlation Coefficients for Job Stress, Professionalism, Job Satisfaction, and Intention to Remain

		r												
		JST	P					JS					IR	
		POC	BPS	Au	SR	SC	S	At	PS	Ia	Ad	WR		
Visiting nurse (n=269)														
JST		1												
P	POC	-.18	1											
	BPS	-.20*	-.60	1										
	Au	-.22**	.13	.18**	1									
	SR	-.35**	.28**	.19*	.21*	1								
	SC	-.22*	.20*	.36**	.03**	.40**	1							
JS	S	-.27**	.12	-.09	-.09	.01	.02	1						
	At	-.49**	.12	.09	.31**	.33**	.10	.07	1					
	PS	-.39**	.29**	.35**	.32**	.34**	.57**	.05	.23**	1				
	Ia	-.39**	.16*	.11	.13	.28**	.37**	.03	.34**	.34**	1			
	Ad	-.46**	.16	.11	.06	.37**	.12	.08	.61**	.28**	.31**	1		
	WR	-.19*	.07	.13	.27**	.16*	.22*	.08	.14*	.29**	.24**	.07	1	
IR		-.31**	.18*	.27**	.08	.14*	.32**	.10	.11	.56**	.18**	.14*	.09	1
Visiting nurse in public health center (n=174)														
JST		1												
P	POC	-.13	1											
	BPS	-.26**	-.09	1										
	Au	-.19*	.17	.27**	1									
	SR	-.32**	.16	.25**	.28**	1								
	SC	-.18*	.10	.39**	.36**	.36**	1							
JS	S	-.24**	.15	-.06	-.10	-.06	-.02	1						
	At	-.48**	.14	.20*	.32**	.42**	.11	.08	1					
	PS	-.35**	.18*	.46**	.37**	.30**	.62**	.04	.29**	1				
	Ia	-.44**	.14	.23**	.17	.30**	.39**	.07	.36**	.40**	1			
	Ad	-.51**	.14	.19*	.07	.42**	.12	.13	.63**	.33**	.31**	1		
	WR	-.12	.05	.12	.31**	.24**	.26**	.03	.14	.25**	.31**	.05	1	
IR		-.25**	.13	.30**	.04	0	.32**	.07	.09	.57**	.28**	.14	.06	1
Visiting nurse in community service center (n=95)														
JST		1												
P	POC	-.27*	1											
	BPS	-.10	.09	1										
	Au	-.30**	.10	-.02	1									
	SR	-.40**	.49**	.09	.10	1								
	SC	-.27*	.38**	.31**	.19	.43**	1							
JS	S	-.36**	.11	-.20	-.07	.18	.07	1						
	At	-.52**	.10	-.18	.28*	.14	.08	.02	1					
	PS	-.44**	.49**	.16	.25*	.38**	.44**	.04	.12	1				
	Ia	-.24*	.17	-.08	.08	.23*	.29*	-.10	.32**	.21	1			
	Ad	-.36**	.16	.01	.06	.29**	.14	.02	.57**	.21	.33**	1		
	WR	-.37**	.26*	.04	.20	-.05	.03	.09	.22	.34**	.13	.24**	1	
IR		-.48**	.33**	.17	.15	.38**	.30**	.1	.20	.56**	.02	.16	.10	1

control variables: age, visiting nurse experience; \* $<.05$ , \*\* $<.01$ .

JST=job stress; P=professionalism; POC=professional organization criteria; BPS=belief in public service; AU=autonomy; SR=self-regulation; SC=sense of calling; JS=job satisfaction; S=salary; At=autonomy; PS=professional status; Ia=interaction; Ad=administration; WR=work requirements; IR=intention to remain.

치가  $\beta=.51$ 로 재직의도에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력의 경우는 전문학사에 비해 학사가 재직의도가 떨어지며 방문간호 경력에 길수록, 자율성이 낮을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 4).

통합 방문간호사군 분석모형의 경우 회귀모형의 F 값은 40.70( $p<.001$ )로 41.8%의 설명력을 보였다. Durbin-watson 값은 1.86으로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며 분산팽창인자가 모두 10이하로 다중공선성의 문제도 없었다. 재직의도 예측요인 분석 결과 직무만족도 중에서 전문직 위치( $\beta=.56, p<.001$ ), 학력( $\beta=-.31, p<.001$ ), 전문직업성 중 자체규제에 대한 신념( $\beta=-.16, p=.006$ ) 유의미한 요인으로 나타났으며, 자체규제에 대한 신념이 낮을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 4).

찾동 방문간호사군 분석모형의 경우 회귀모형의 F 값은 19.24( $p<.001$ )로 38.8%의 설명력을 보였다. Durbin-watson 값은 1.69로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며 분산팽창인자가 모두 10이하로 다중공선성의 문제도 없었다. 이를 분석한 결과 직무만족도 중에서 전문직 위치( $\beta=.38, p<.001$ ), 방문간호 경력( $\beta=.31, p<.001$ ), 직무스트레스가( $\beta=-.20, p=.030$ ) 유의미한 요인으로 나타났으며, 직무스트레스가 낮을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 4).

## 논 의

지역사회 안에서의 방문간호는 주민들의 포괄적이고 지속적인 건강관리를 목적으로 추진되는 공공보건의료사업으로 보건환경의 변화를 고려할 때 중요성이 점점 강조되고 있다[15]. 이에 본 연구에서는 서울시 보건소 방문간호사 중 통합 방문간호사와 찾동 방문간호사를 대상으로 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도 및 재직의도를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하였다. 대상자들의 연령은 통합 방문간호사군 53세, 찾동 방문간호사군 47세이고, 임상경력은 각각 163.2개월, 149.5개월로 나타나 이전에 진행된 연구들을 비교해보면 보건소 방문간호 사업이 진행된 연수만큼 증가되어 있었다[10]. 고용형태는 선행연구[10]에서 보여 준 일당제의 형태는 없어져 전반적으로 향상된 것으로 보였지만, 찾동 방문간호사군은 비교적 안정적인 무기계약제로 구성 되어 있는 반면 여전히 통합 방문간호사군의 경우 기간제 계약이 반 이상을 (67.2%) 나타냈다. 근무지를 살펴보면 통합 방문간호사군은 주로 보건소에서 동료 간호사들과 함께 근무하였고, 찾동 방문간호사군은 동주민센터에서 기타 행정직 공무원들과 근무하는 형태를 보였다. 이는 보건소 소속이면서 근무지는 동주민센터라는 이중구속(double-bind)으로 근무만족도 등에 영향을 미칠 것이라 예상되나 본 연구에서 나타나지 않아 좀 더 다각적이고 심층적인 분석이 필요한 부분이라 생각된다.

직무스트레스는 두 군 모두 100점 만점에 65점 이상의 점수를 보였는데, 이는 선행연구[10]와 비교하여 증가된 결과를 보이는 것으로 직무스트레스가 높으면 재직의도가 떨어지는 요

<Table 4> Factors Contribute to Intention to Remain

Independent variables		B	S.E.	$\beta$	t	$p$	VIF	R <sup>2</sup> (p-value)	Durbin-watson
								.37 (.038)	1.94
VN (n=269)	constant	2.97	0.73		4.05	<.001			
	Job satisfaction_professional status	1.28	0.14	.51	9.44	<.001	1.21		
	Education	-0.54	0.15	-.18	-3.64	<.001	1.03		
	Visiting nurse experience	0.01	0.01	.17	3.43	.001	1.08		
	Professionalism_autonomy	-0.45	0.22	-.11	-2.08	.038	1.10		
								.42 (.006)	1.86
VN I (n=174)	Constant	3.75	0.77		4.87	<.001			
	Job satisfaction_professional status	1.40	0.16	.56	8.87	<.001	1.04		
	Education	-0.91	0.18	-.31	-5.19	<.001	1.45		
	Professionalism_autonomy	-0.57	0.20	-.16	-2.81	.006	1.24		
								.39 (.030)	1.69
VN II (n=95)	constant	5.19	2.00		2.59	.011			
	Job satisfaction_professional status	0.99	0.23	.38	4.26	<.001	1.19		
	Visiting nurse experience	0.02	0.01	.31	3.69	<.001	1.03		
	Job stress	-0.05	0.02	-.20	-2.21	.030	1.21		

VN I=visiting nurse in public health center; VN II=visiting nurse in community service center.

인으로 작용하므로[9-13] 이에 원인을 파악하고 정책적인 개선이 시행되어야 할 시사점이 높다 하겠다. 본 연구에서 전문직업성과 직무스트레스는 음의 상관관계를 나타냈으며, 하위영역을 분석해 본 결과 공적서비스에 대한 신뢰와 직업에 대한 소명의식이 통합 방문간호사군에서 유의미하게 높게 나왔다. 이를 근거로 높아진 직무 스트레스를 이기는 주관적인 대처 즉 자신이 수행하고 있는 서비스에 대한 신뢰, 직업적 소명의식 등이 발현될 수 있도록 다양한 지원이 마련되어야 하겠다. 또한 직접적인 비교는 어렵지만 환산해 본 결과 가정전문간호사를 대상으로 한 Park와 Han [26]의 연구에서 직무 스트레스는 5점 만점에 3.39점 이었고, 보건소 방문간호사를 대상으로 한 Park [12]의 연구에서는 4.10점으로 방문간호사의 직무 스트레스가 다소 높은 경향을 보였다. 직무 스트레스가 높을 경우 간호사들은 자신의 직업에 대해 만족감이 낮아지고 효과적인 역할 수행을 기대하기 어려우며 전문직업인으로서의 발전을 꾀할 수 없게 된다[12,26]. 그 결과 대상자에 대한 간호의 질 저하 및 이직률은 증가하게 되므로[26] 방문간호사들의 직무스트레스를 줄여 줄 다양한 차원의 자원 개발 및 정책적인 지원이 절실하다고 사료된다.

간호에서 전문직업성이라는 용어는 전문직 자아개념, 전문직 정체성과 유사한 개념으로 사용되고 있는데[20], 전문직 정체성은 간호사가 전문직 자아개념을 발전시키기 위해 갖추어야 할 필수요건[23]으로 Hall은 전문직업성의 주요 행동 준거로서 전문조직의 활용, 공적서비스에 대한 신념, 자기통제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성 등 다섯 가지 속성을 가졌다고 하였다[20]. 전문직업성은 두 군 간에 유의한 차이는 없었지만 하부 영역 중 공공서비스에 대한 신념과 직업소명의식의 경우 통합 방문간호사군이 찾동 방문간호사군 보다 높았는데, 통합 방문간호사군의 경우 사회소의 계층을 대상으로 지역사회 자원을 공급하는 등 직접 제공자 역할로 인해 직업적 만족감이 향상되어 나타난 결과로 여겨진다. 또한 하위 영역 중 가장 점수가 높게 나온 영역은 직업에 대한 소명의식으로 임상간호사를 대상으로 한 선행연구와도 일치하는 것이었다[27]. 점수가 가장 낮은 영역은 두 군 모두에서 행동준거로서 전문조직의 활용으로 지역사회 간호사로서 준거집단의 체계적 지원이 마련되어야 함을 확인 할 수 있었다. 이러한 결과는 직무에 대한 차이를 명확히 반영하는 결과로 상부 조직의 행동 준거로서의 전문조직이 활성화 되도록 전문직 역량을 위한 조직의 결성과 정기적인 모임 및 보수교육 등 현장 요구를 세밀히 반영한 정책적 전략이 필요하겠다.

직무만족도는 통합 방문간호사군이 찾동 방문간호사군 보다 높았지만 각각 2.7점, 2.6점 정도로 중간 정도의 만족도를 나타냈다. 직접적인 비교는 어려우나 가정전문간호사를 대상으로 한 연구에서[26] 5점 만점에 3.3점으로 중간 이상의 만족도를

나타낸 것에 비하면 낮은 만족도를 보이고 있었다. 전문간호사의 경우 업무에 대한 자율성이 보장되고 독자적이며, 전문적인 간호를 수행할 수 있어 다른 직종에 비해 직무만족도가 높은 것으로 보고하였는데[26], 이에 반해 방문간호사들은 열악한 처우 및 불완전 고용 특히 보수에 대한 만족도가 낮게 나타났다. 직무에 대한 만족은 높은 근로 의욕을 갖도록 할 뿐 아니라 자기 개발노력을 추구하고 조직목표 달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으킨다[28]. 이는 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미치게 되므로 우수인력을 유지시키고 업무수행을 증진시키며 이직률을 줄여 결국 사기향상에 긍정적인 효과를 도출하기 위해서는 간호사가 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것이 매우 중요하고 하겠다. Park [12]의 경우 불완전한 고용 형태언급에서 기간제에서 무기계약제로 전환을 언급하였으나 현재는 많이 현실화 되었음에도 불구하고 여전히 행정적인 공백으로 만족감이 저하 되는 것을 확인 할 수 있었다.

재직의도를 확인한 결과 방문간호사들의 경우에는 통합 방문간호사군 6.34점, 찾동 방문간호사군 5.37점으로 임상간호사들을 대상으로 한 Kim [24]의 선행연구 4.65점 보다 높은 결과를 보였는데 이는 방문간호사의 이직률이 임상간호사들에 비해 높게 나타난 결과[15]와는 상이하였다. 이는 높은 직무스트레스 및 중간정도의 직무만족도에도 불구하고 전문직업성에서 살펴본 바와 같이 소명의식을 바탕으로 공공서비스에 대한 신념을 발휘할 수 있는 직업적 특성과 연관된다고 보여진다.

재직의도와 다른 변수들 간의 상관관계 분석한 결과 전문직업성, 직무만족도는 양의 상관을 보였으며, 직무스트레스는 음의 상관을 보였다. 이는 선행연구에서도 확인 된 바와 유사하였다. 반면 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 임상경력과 나이가 증가할수록 높아지는 경향을 보였는데[24,28-30], 본 연구에서는 방문간호의 노동의 강도가 40대 후반 혹은 50대 중반의 연령에 관한 수준은 아니라고 여겨져 연령과 경력을 보정한 편상관계로 분석하여 이 부분을 직접적으로 확인을 할 수는 없었다. 또한 재직의도와 기타 변수들 간의 관계를 통합 방문간호사군과 찾동 방문간호사군으로 나누어 분석한 결과 하부영역에서 약간의 차이를 나타냈는데, 특히 전문직업성의 경우 통합 방문간호사군에서는 공적서비스에 대한 신념과 직업소명의식이, 찾동 방문간호사군에서는 전문조직의 준거성, 자체규제에 대한 신념, 직업소명의식으로 나타나 두 군의 직무에 따른 성격을 확인할 수 있었다. 직무만족도와 재직의도와와의 관계를 하부영역으로 분석한 결과에서도 통합 방문간호사군의 경우 전문직 위치, 동료 간 상호작용이 양의 상관을 보인 반면 찾동 방문간호사군에서는 전문직 위치가 양의 상관을 보였다. 찾동 방문간호사군에 대한 연구는 아직 보고된 결과가 없어 직접적으로 비교는 불가하지만 통합의 경우 재직의도를 높이

려면 간호사로서 전문직업성을 가지고 소명의식으로 환자를 직접 돌보는 업무의 특성을 충분히 반영한 전략들이 마련되어야 할 것으로 여겨진다.

재직의도에 영향을 미치는 요인으로는 직무만족도 중 전문직 위치, 학력, 해당분야 경력, 전문직업성 중에서 자율성 등이었는데, 학력에서는 전문학사가 학사에 비해, 자율성은 낮을수록 재직의도가 높게 나타났다. 이를 두 군으로 나눠 추가분석을 한 결과 통합 방문간호사군에서는 전문직 위치가 높고, 학력과 전문직업성 중 자체규제에 대한 신념이 낮을수록 재직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 방문간호의 직무특성 상 자율성이 보장되는 일보다는 정해진 업무를 행하는 제한되어지는 상황임을 예측해 볼 수 있으나, 이렇게 구체적인 부분까지 분석한 선행연구가 없어 이에 대한 질적연구를 포함한 심층적이고 분석적인 접근이 시도되어야 할 것이다. 반면 찾동 방문간호사군에서는 전문직 위치와 방문간호의 경력이 높을수록, 직무스트레스가 낮을수록 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고되어 선행연구[16]와도 일치되고 현실을 반영한 결과라고 생각된다.

앞으로의 사회는 국가에 의한 복지 수요가 증가함에 따라 일차 공공의료를 담당하는 간호사들의 역할은 확대, 확장되어 갈 것이므로 이에 대비하는 전문성을 갖춘 우수 인재를 확보하는 것은 매우 중요한 사안이라고 여겨진다. 이에 간호전문직 단체들은 본 연구결과를 반영하여 방문간호사들의 실무 및 교육에 활용되어 지기를 바라며 또한 방문간호사들의 재직의도를 높이기 위해 본인들이 가지고 있는 높은 소명의식과 전문직에 대한 신념이라는 개인적인 역량을 가지고 임무에 임하는 것 외에 조직적이고 체계적인 시스템이 지원되길 바란다.

## 결론 및 제언

본 연구는 서울시 보건소 소속 방문간호사인 통합 방문간호사와 찾동 방문간호사들을 대상으로 직무스트레스, 전문직업성, 직무만족도 및 재직의도를 파악하고 관계를 규명하며, 이에 영향을 미치는 요인을 파악하여 현실을 반영한 교육, 실무, 연구의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 방문간호사들은 중간 이상의 직무스트레스를 경험하며 두 군간 차이는 없었고, 전문직업성에서 군간 차이는 없었으나 하위영역 중 공격서비스에 대한 신념과 직업소명의식에서 통합 방문간호사군이 찾동 방문간호사군에 비해 유의미하게 높았다. 이는 직무만족과 재직의도에도 긍정적인 영향을 미쳤다. 직무만족에서는 통합 방문간호사군이 찾동 방문간호사군에 비해 유의미하게 높았으며 그 중 보수, 전문직 위상, 업무량 등에서 차이를 보였다. 그 밖에 재직의도에 영향을 미치는 요인으로는 직무만족도, 해당분야의 경력이 높을수록, 학력은 학사에 비해 전문학사가 전문

직업성 중 자율성이 낮을수록 재직의도가 높게 설명되었다.

본 연구의 제한점은 서울시의 방문간호사를 대상으로 하여 연구결과를 일반화 하는데 신중한 고려가 요구되어지며, 또한 자가 보고식 설문지만을 사용하였으므로 대상자를 둘러싼 환경을 포함한 다각적인 부분을 포함하지 못한 한계점이 있다. 또한 새로 시작한 찾동 방문간호사를 대상으로 한 다양한 연구가 이루어 질것과 고용형태나 급여 등의 행정적인 절차의 현실화 및 합리화도 선결되어야겠지만, 본 연구 결과를 반영한 직무만족도를 높이고 재직의도를 높일 수 있는 선행적인 지원이 마련되어 성공적인 국가정책이 수행되길 제안한다.

## Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

## References

1. Seoul Metropolitan Government. Visiting community service center manual. Seoul Special City: Seoul Metropolitan Government, 2016.
2. Ministry of Health and Welfare. Guide book for home visiting nursing practice. Seoul Special City: Ministry of Health and Welfare, 2016.
3. Baek HC, Jang S, Choi SJ, Park YS, Kim HS, Song KO. Evaluation of Seoul city government assisted elderly home visiting nursing services of community service center in 2015. Seoul: Chung-Ang University Industry Academic Cooperation Foundation. Seoul City Government; 2015.
4. Baek HC, Moon JH. Job analysis of geriatric visiting nurses. Journal of Korean Academic Society of Home Care Nurse. 2016;23(1):80-89.
5. Nam HK, Cho KS. Job analysis of the nurses who work in customized visiting health care services using DACUM technique. Journal of Muscle and Joint Health. 2015; 22(3):205-218. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.3.205>
6. Song MS, Ahn OH, Kim YH, Kim HS, Bae HY. Estimation of optimal workload for the visiting nurses of customizing health care through the job analysis. Research Report. Sejong: Ministry of Health and Welfare, 2009 May. Report No.: 08-24.
7. Seoul Metropolitan Government. Operation status of the visiting community service center [Internet]. Seoul: Seoul Metropolitan Government; 2018 [cited August 30 2016]. Available from: <http://human.welfare.seoul.kr/contents/?st=sub04&sMenu=04>.
8. Jang SR, Lee IS, Choi SM. Developing strategies for improving the efficiency of home visiting program. Seoul: Chung-Ang University, Ministry of Health and Welfare; 2014.
9. Kim H, Kim H. A study on occupational satisfaction and



- stress of visiting nurses at district health centers in Chungnam province. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2011;20(2):204-211. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.2.204>
10. Kim KS, Kim SL. Factors related to the job stress of home health care nurses at health center. *Journal of Academic Society Home Care Nurse*. 2013;20(1):44-52.
  11. Kim SY, Kim SM. MBTI personality types, ways of coping with job stress, and job satisfaction of visiting nurses working at a public health center. *Journal of Korean Health and Fundamental Medical Science*. 2016;9(2):51-59.
  12. Park TK. Professionalism, job stress and job satisfaction of visiting nurses. [master's thesis]. Daegu: Kyungpook National University; 2012. p. 1-49.
  13. Park CG, Park KK, Kang YS. Job stress, job satisfaction, and organizational commitment of customized home health care nurse. *Journal of Agriculture Medicine and Community Health*. 2013;38(1):39-48. <https://doi.org/10.5393/JAMCH.2013.38.1.039>
  14. Kim BN, Oh HS, Park YS. A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*. 2011;20(1):14-23. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.014>
  15. Choi IH, Chung YH, Park IH, Choi YA. Job stress, organizational commitment, way of coping and turnover intention among Korean visiting nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(2):149-158. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.149>
  16. Park J, Oh Y. Factors influencing turnover intention of customized home health care nurse. *Journal of Agriculture Medicine and Community Health*. 2014;39(2):94-103. <https://doi.org/10.5393/JAMCH.2014.39.2.094>
  17. Park HI, Park KM, Lee KH. The correlation between nursing professional values and job satisfaction depending on the types of visiting nurses' personality. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(2):77-86. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.77>
  18. Banner P. From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice. Menlo Park, CA: Addison-Wesley; 1984. p. 1-307.
  19. Jang SJ, Kang DM, Kim SA, Lee CG, Son DK, Kim HS, et al. Developing and occupational stress scale for Korean employee. *Korean Journal of Occupation and Environmental Medicine*. 2005;17(4):297-317. <https://doi.org/10.5371/kjoem.2005.17.4.297>
  20. Baek HJ, Kim-Godwin YS. Translation and validation of Korean version of Hall's professionalism inventory. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(4): 509-518.
  21. Paula LS, Eugene BP, Ann HH. Measurement of work satisfaction among health profession. *Medical Care*. 1978; 16(4):337-352. <https://doi.org/10.1097/00005650-197804000-00006>
  22. Park HI. Correlation among personality types of visiting nurses, nursing professional values and job satisfaction. [master's thesis]. Daegu: Keimyung University; 1987. p. 1-62.
  23. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
  24. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-62.
  25. Kim HG, Lee RS, Jang SN, Kim KB, Chin YR. Comparison of working conditions among non-regular visiting nurses in public health centers based on their employment types. *Journal of Academic Community Health Nursing*. 2018;29(3): 267-278. <http://dx.doi.org/10.12799/jkacn.2018.29.3.267>
  26. Park MM, Han SJ. Relations of job satisfaction with emotional labor, job stress, and personal resources in home healthcare nurses. *Korean Academic Community Health Nursing*. 2013;24(1):51-61. <http://dx.doi.org/10.12799/jkacn.2013.24.1.51>
  27. Kim MR. Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2008. p. 1-82.
  28. Kim HH. A study on married nurses' role conflict and their job satisfaction. [master's thesis]. Daejeon: Daejeon University; 2001. p. 1-58.
  29. Kwon HJ, Suk BH, Chee SJ, Ahn YM, Kim YJ, Park SA, et al. The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2011;17(1):57-69.
  30. Yoon SH. The effects of organizational managerial characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness: a survey on clinical nurses. *The Korean Journal of Psychology*. 2004;7(3):451-466

# Influence of Job Stress, Professionalism, Job Satisfaction, and Intention- to- Retention of Visiting Nurses: A Descriptive Study\*

Baek, Hee Chong<sup>1)</sup> · Kim, Hye Ryoung<sup>2)</sup> · Moon Ji Hyun<sup>3)</sup>

1) Professor, Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University

2) Assistant Professor, Department of Nursing, Shinhan University

3) Assistant Professor, Department of Nursing, Mokpo National University

**Purpose:** The purpose of this study was to establish baseline data for the development of employment policies to improve the efficiency and stability of visiting healthcare services. It identifies factors affecting visiting nurses' intention-to-retention at healthcare centers in Seoul. **Methods:** This descriptive study investigated subjective health perception, job stress, professionalism, job satisfaction, and intention-to-retention of 269 nurses with more than one year of work experience as a visiting nurse. These factors were analyzed using t-tests, chi-square, partial correlation, and stepwise multiple regression. **Results:** The results indicate that satisfaction for professional status in job satisfaction, educational level, autonomy in professionalism, and visiting nursing career were significant factors that impacted the retention of visiting nurses. **Conclusion:** It is necessary to frame policies and provide support to enhance the satisfaction and autonomy for visiting nurse as a profession for the efficiency and stability of visiting healthcare services.

**Key words :** Visiting nurse, Job stress, Professionalism, Job satisfaction, Retention

• Address reprint requests to : Moon, Ji Hyun

Department of Nursing, Mokpo National University

(58554) 1666, Yeongsan-ro, Cheonggye-myeon, Muan-gun, Jeollanam-do, Republic of Korea

Tel: 82-61-450-2674 Fax: 82-61-450-2679 E.mail: moonjh86@mokpo.ac.kr