

보건소 방문간호사의 직무만족 관련요인

김이순* · 정인숙** · 이정희*** · 박형숙**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 만성퇴행성질환으로의 질병양상변화, 인구노령화에 따른 노인 유병 인구의 증가, 여성의 사회진출 및 핵가족화로 인한 가족 내 간호인력의 부족, 생활수준향상에 따른 건강관리 요구증가와 같은 보건의료 환경의 변화는 방문간호서비스의 활성화를 요구하고 있다(김, 1995).

방문간호서비스는 우리나라 보건의료전달체계의 첫 관문으로써 주민과 방문간호사의 직접적인 첫 대면의 장이 되어 대상자의 문제를 사정하여 건강문제 해결을 위한 적절한 정보를 제공하고, 상담 및 교육활동을 통해 대상자의 보건의료접근성과 자가간호능력을 높이고 환자뿐만 아니라 그 가족을 단위로 하는 포괄적인 간호를 제공한다(김, 2001)는 데 큰 의미가 있다.

그동안 우리나라의 방문간호사업은 민간의료부분에 비해 상대적으로 열악한 보건부분을 활성화시켜 주민의 건강권을 보장하기 위한 방안으로 공공보건조직인 보건소를 중심으로 이루어져 왔다(김, 1995). 방문보건사업은 1993년 서울시 5개 보건소 내에 전담부서로 지역보건과가 신설된 이래 최근에는 전국의 보건지소 및 보건진료

소로 확대되고 있으며, 사업의 대상자도 소외계층인 영세 빈곤 가정의 환자나 건강문제가 있는 독거 노인 또는 거동 불편자에서 방문간호사의 서비스제공이 필요한 모든 대상자로 그 범위를 더욱 확대하는 등 지역사회 간호서비스 전달양식의 주류를 차지하고 있다(보건복지부, 2001). 따라서 이제는 보건소 방문간호사업이 양적 확대와 함께 질적으로 우수한 수준을 보장할 수 있도록 사업체계를 구축해 가야할 시점에 있다고 할 수 있다(윤과 박, 1996).

보건소 방문간호사업의 질 보장을 위해 선행되어야 하는 것이 업무를 이해하고 업무의 필요성에 대한 인식과 의욕, 경력을 갖춘 인력의 배치라는 선행연구(윤 등, 1995) 결과를 감안할 때 부산시의 방문간호사업은 예산 및 협조체계의 부족 등 여러 가지 어려움 속에서 수행되고 있어 서비스의 질적 향상을 도모하는데 상당한 제한점을 가지고 있다.

부산광역시의 방문간호사업은 1993년에 처음으로 일부 보건소가 저소득층 지역주민을 대상으로 전담인력 없이 보건소의 업무에 편승하여 가족단위 건강관리를 위한 방문간호사업을 시작하였으며, 1998년 경제위기로 공무원의 인력감축으로 관리대상자의 서비스 중단 위기를 맞았다. 1999년도에는 정부가 전문직 실업자의 고용기회 확대, 지역사회의 보건복지대상자 발굴, 취약계층 보건복

* 동의대학교 자연과학대학 간호학과

** 부산대학교 의과대학 간호학과

*** 부산시청 가족보건계

지서비스 제공, 지역사회의 자원 발견 및 활용 목적으로 공공근로요원을 투입하여 방문간호사업을 활성화시켰으나, 2000년도에 전문인력채용의 어려움 등으로 공공근로 방문간호사업조차 중단되었다.

이러한 배경하에 본 연구자들은 현재의 어려운 여건에 직면한 부산시 방문간호사업이 질적으로 향상되도록 하기 위해 무엇보다 방문간호사의 직무만족이 중요하다고 인식하였다. 직무만족이란 한 개인이 직무와 관련하여 가지는 긍정적 정서상태로 이직률과 결근률을 감소시키고 생산성의 증가를 가져오는 요인이기 때문이다(고와 서, 1999). 이에 따라 본 연구는 부산시 16개 구(군) 보건소의 방문간호사를 대상으로 방문간호와 관련하여 직무만족에 영향을 주는 요인을 확인하고자 실시하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 방문간호사의 직무만족과 관련하는 요인을 확인하여 이들의 직무만족 향상을 도모할 수 있는 기초를 마련하기 위한 것이다. 구체적인 목적으로는 비업무적 특성과 업무적 특성이 방문간호사의 직무만족과 얼마나 관련이 있는 지를 확인하고, 가장 관련이 큰 특성 변수를 확인한다.

II. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 방문간호사의 비업무적 특성과 업무적 특성 중 직무만족과 관련이 있는 요인을 규명하기 위한 단면 조사연구이다.

2. 연구대상

부산광역시 16개 구(군) 보건소에서 현재 방문간호업무 담당하는 간호사 88명 전수를 연구대상으로 하였다. 시청의 방문간호담당계장과 연구자가 사전 각 보건소의 보건소장, 방문간호사업 담당계장, 방문간호사의 동의를 받아 설문지를 배부한 후 자가 보고하게 한 후 회수하였다. 설문지는 100%회수되었으며, 불충분한 자료는 전화 면담으로 보완하였다. 자료수집 기간은 2002년 3월 2일부터 3월24일 까지 이었다.

3. 연구개념틀 및 연구변수

본 연구에서 사용한 설명변수는 Babara(1993)의 연구에 기초하여 크게 비업무적 특성(non-work related factors)과 업무적 특성(work related factors)으로 구분되며 각각의 특성을 반영하는 변수는 기존의 문헌에서 직무만족 또는 역할 수행에 영향을 주는 변수를 중심으로 구성하였다.

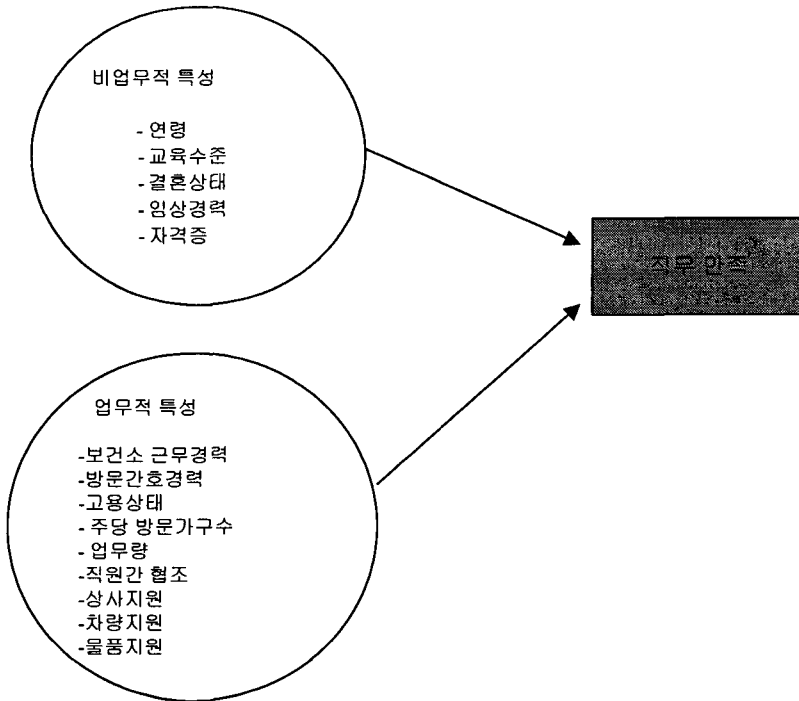
직무만족에 영향을 주는 요인으로 비업무적 특성으로는 연령(소와 신, 1998; 이와 김, 2000), 교육수준(소와 신, 1998), 임상경력(이와 김, 2000), 자격증 여부(소와 신, 1998) 등이며, 업무적 특성으로는 보건소 근무경력(이와 김, 2000), 방문간호경력(이와 김, 2000), 직급(이와 김, 2000), 주당 방문가구 수(소와 신, 1998), 업무량(안과 정, 1995), 직원간 협조(안과 정, 1995), 상사지원(안과 정, 1995; 이와 김, 2000), 차량지원(안과 정, 1995), 물품지원(안과 정, 1995) 등이었다. 이 외 임상간호사 및 보험심사간호사 등을 대상으로 한 연구에 의하면 보상의 공정성(Slavitt, Stamps, Piedmont & Haase, 1978; 서와 김, 2001), 직무의 자율성(Slavitt 등, 1978; Lynch, 1994; 서와 김, 2001), 승진기회(Slavitt 등, 1978) 직무의 단순성(고와 서, 1999), 직무의 모호성(고와 서, 1999), 외부취업기회(고와 서, 1999)등과 같은 변수도 영향을 주는 것으로 보고되고 있다.

본 연구에서는 이러한 변수에 대해서는 분석하지 못하였다. 그리고 본 연구의 대상과 비교적 유사한 가정간호사를 대상으로 한 Lynch(1994)의 연구에 의하면 업무의 자율성과 독립성, 간호사와 환자간의 관계 등도 직무만족에 영향을 주는 변수로 보고되고 있다.

이에 따라 본 연구에서는 직무만족여부(직무만족/만족안함)를 반응변수로 하고, 직무만족에 대한 설명변수는 연령, 교육수준, 결혼상태, 임상경력, 자격증(이상 비업무적 특성), 보건소 근무경력, 방문간호경력, 고용형태, 주당 방문가구수, 업무량, 직원간 협조, 상사지원, 차량지원, 물품지원(이상 업무적 특성) 등을 선택하였다(그림 1).

4. 연구도구

연구도구는 다음과 같은 단계를 통해 연구팀에서 자체적으로 개발하였다. 첫째, 부산시의 방문간호사업을 총괄하고 있는 연구자 1인이 문헌고찰을 통해 일차로 문항을



〈그림 1〉 개념틀

작성하고, 둘째, 지역사회간호학 교수 2인과 보건행정가 1인 등 전문가 집단에서 2차례에 걸쳐 설문문항의 타당도를 검토하여 내용타당도를 확보하고, 셋째, 현직 방문간호사 5인의 사전연구를 통해 문항을 최종적으로 수정, 보완하였다.

설문문항의 구성은 방문간호사의 비업무적 특성(인구학적 특성) 5문항, 업무적 특성 9문항, 직무만족여부 1문항 등 3영역, 총 15문항이며, 각 문항은 직접 기입 또는 여러 답가지 중 선택하도록 하였다. 업무적 특성 중 업무량은 적은 편/보통/많은 편으로, 직원간 협조, 상사지원, 차량지원, 물품지원 문항은 잘됨/보통/잘안됨의 3점 Likert-type으로 구성하여 각각 0, 1, 2점을 부여하였다. 반응변수인 직무만족은 만족함/만족안함으로 측정하였다.

한편, 본 연구의 각 하부영역은 동일 영역으로 묶여져 있지만 문항마다 서로 다른 개념을 측정하고 있어 문항의 내적 일관성을 구할 필요는 없었다.

5. 자료분석

비업무적 특성(인구학적 특성)과 업무적 특성이 보건

소 방문간호사의 직무만족과 관계가 있는 지, 가장 관련성이 큰 요인이 무엇인지 알아보기 위한 분석을 실시하였다. 수집된 자료는 코딩 후 엑셀(Microsoft Excel®)에 입력하였으며, Windows SAS(version 8.01)를 이용하여 분석하였다. 공식적인 분석에 앞서 기술적 통계로 전체 자료를 요약하여 추이를 분석하고 통계분석 방향을 결정하였으며, 자료의 입력 오류가 없는 지 확인하기 위한 예비 분석과정을 거쳤다. 직무만족에 영향을 주는 요인을 확인하기 위한 구체적인 분석과정은 다음과 같으며 유의수준 α 는 0.05로 하였다.

- 1) 방문간호사의 비업무적 특성과 업무적 특성을 설명변수, 직무만족 여부를 반응변수로 일반량 로지스틱회귀분석을 실시하여 각 요인에 대한 오즈비(odds ratio, OR)와 이의 95% 신뢰구간을 구하였다.
- 2) 일반량 로지스틱회귀분석 결과 유의수준 0.1에서 유의하였던 모든 요인을 설명변수, 직무만족 여부를 반응변수로 하여 단계 다중로지스틱회귀분석(stepwise multiple logistic regression analysis)을 실시하였다. 이 때 설명변수에 대한 투입수준(entry level)은 0.1, 제거 수준(remove level)은 0.2로 하였다.

각 요인에 대한 보정 오즈비(adjusted odds ratio, adjusted OR)와 이의 95% 신뢰구간을 구하였다. 이 과정에서 설명변수는 이항변수로 바꾸어 분석하였으며, 특히 3점 Likert type형 문항이었던 업무량, 직원간 협조, 상사지원, 차량지원, 물품지원은 특정 변수값에 해당하는 사례수가 매우 작아 업무량 많음(예/아니오), 직원간 협조 잘됨(예/아니오), 상사지원 잘됨(예/아니오), 차량지원 잘됨(예/아니오), 물품지원 잘됨(예/아니오)로 처리한 후 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상자의 특성

1) 비업무적 특성

연구대상자의 비업무적 특성은 <표 1>과 같다. 연구대상자의 평균 연령은 39.9세이며, 학력수준은 3년제 간호

<표 1> 방문간호사의 비업무적 특성 (N=88)

특성	N(%)
연령 ¹⁾	
< 30	6(6.8)
30-39	36(40.9)
40-49	38(43.2)
≥ 50	8(9.1)
교육수준	
전문대졸	67(76.1)
대졸	14(15.9)
대학원졸	7(8.0)
결혼상태	
미혼	11(12.5)
기혼	75(85.2)
사별/별거	2(2.3)
입상경력 ²⁾	
없다	15(17.0)
있다	73(83.0)
자격증	
없다	32(36.4)
있다	56(63.6)
보건교사	43(76.8)
가정간호사	17(30.4)
정신간호사	9(16.1)
조산사	7(12.5)
기타 ³⁾	17(30.4)

1) 평균±표준편차 : 39.9±7.2

2) 평균±표준편차 : 4.0±3.5

3) 기타 : 워드프로세서(4명), 교련교사(3명), 운동처방사(2명), 성장담사(2명), 사회복지사(2명), 조리사(2명), 경락관리사(1명), 보육교사(1명)임.

대학 졸업자가 76.1%(67명)로 다수를 차지하였다. 보건소 근무 전 의료기관에서의 근무기간은 평균 4.0년이였다. 자격증을 소지하고 있는 경우가 63.6%(56명)로 없는 경우에 비해 더 많았다. 자격증의 종류는 다양하며 자격증을 가진 자 중 보건(양호)교사 자격증을 가진 경우가 76.8%(43명)로 가장 많았으며, 다음으로 가정간호사 자격증(30.4%, 17명), 정신간호사(16.1%, 9명), 조산사(12.5%, 7명)의 순이었다.

2) 업무적 특성

연구대상자의 업무적 특성은 <표 2>와 같다. 보건소 근무기간은 평균 5.6년이며, 이중 방문간호 담당기간은 평균 2.1년이였다. 고용형태는 일용직이 56.8%(50명)로 정규직에 비해 많았으며, 방문간호사의 주당 평균 방문가구수는 29.2가구이였다. 업무량은 많은 편이다가 77.3%, 보통이다가 22.7%로 전반적으로 많다는 태도를 보였다. 방문간호서비스와 관련된 직원간 협조는 잘된다(51.0%)와 보통이다(40.0%)가 다수를 차지하였고, 상사지원이나 물품지원은 비슷한 경향을 보였다. 이에 비해 차량지원은 다소 부족한 것으로 나타났는데 차량지원이 잘된다가 44.3%인 반면, 잘 안된다가 33.0%이였다.

<표 2> 방문간호사의 업무적 특성 (N=88)

특성	N(%)
보건의 근무경력(년) ¹⁾	
< 1	17(19.3)
1-4	29(33.0)
5-9	25(28.4)
≥ 10	17(19.3)
방문간호경력(년) ²⁾	
< 2	52(59.1)
≥ 2	36(40.9)
고용상태	
정규직	38(43.2)
비정규직	50(56.8)
주당 방문가구수 ³⁾	
< 10	10(11.4)
10-19	8(9.1)
20-29	20(22.7)
30-39	27(30.7)
40-49	14(15.9)
≥50	9(10.2)
업무량	
많은 편	68(77.3)
보통	20(22.7)
적은 편	0(0.0)

〈표 2〉 방문간호사의 업무적 특성(계속) (N=88)

특성	N(%)
직원간 협조	
좋은 편	45(51.0)
보통	35(40.0)
나쁜 편	8(9.0)
상사지원	
좋은 편	48(54.5)
보통	32(36.4)
나쁜 편	8(9.1)
차량지원	
좋은 편	39(44.3)
보통	20(22.7)
나쁜 편	29(33.0)
물품지원	
좋은 편	48(54.5)
보통	30(34.1)
나쁜 편	10(11.4)

- 1) 평균±표준편차 : 5.6±5.6
- 2) 평균±표준편차 : 2.1±2.22
- 3) 평균±표준편차 : 29.2±15.6

2. 방문간호사의 직무만족 예측요인

방문간호사의 직무만족과 비업무적 특성과의 관계 분석 결과는 〈표 3〉, 업무적 특성과의 관계 분석 결과는 〈표 4〉와 같다.

비업무적 특성 중 교육수준은 직무만족에 영향을 주는 요인으로 확인되었으며, 직무만족자에서 4년제 이상자의 비율이 더 높았다(OR=2.91, 95% CI=1.06-8.01). 업무적 특성으로는 직원간 협조, 상사지원, 물품지원 등이 직무만족에 영향을 주는 요인으로 확인되었는데, 직무만족자가 비만족자에 직원간 협조가 잘되고(OR=2.63, 95% CI=1.10-6.25), 상사지원이 잘되며(OR=6.25, 95% CI=2.33-16.67), 물품지원이 잘된다(OR=6.25, 95% CI=2.33-16.67)고 응답한 비율이 더 높았다.

모든 설명변수를 포함하는 다중 로지스틱 회귀분석을 실시하였을 때 직무만족에 영향을 주는 예측요인으로 최

〈표 3〉 방문간호사의 직무만족과 비업무적 특성과의 관계분석

특성	직무만족		오즈비	95% CI	P값
	예 (N=37)	아니오 (N=51)			
연령(세)					
< 40	14(37.8)	28(54.9)			
≥ 40	23(62.2)	23(45.1)	2.00	0.84-4.74	0.114
교육수준					
전문대졸	24(64.9)	43(84.3)			
대졸이상	13(35.1)	8(15.7)	2.91	1.06-8.01	0.035
결혼상태					
미혼	3(8.1)	8(15.7)			
기혼(사별/별거 포함)	34(91.9)	43(84.3)	2.11	0.52-8.56	0.289
임상경력					
없다	5(13.5)	10(19.6)			
있다	32(84.5)	41(80.4)	1.56	0.49-5.02	0.453
자격증					
없다	11(29.7)	21(41.2)			
있다	26(70.3)	30(58.8)	1.65	0.67-4.06	0.271

〈표 4〉 방문간호사의 직무만족과 업무만족과의 관계 분석

특성	직무만족		오즈비	95% CI	P값
	예 (N=37)	아니오 (N=51)			
보건소 근무경력(년)					
< 5	19(51.3)	27(52.9)			
≥ 5	18(48.7)	24(47.1)	1.06	0.51-2.78	0.691
방문간호경력(년)					
< 2	18(48.7)	34(66.7)			
≥ 2	19(51.3)	17(33.3)	2.13	0.89-5.00	0.090

〈표 4〉 방문간호사의 직무만족과 업무만족과의 관계 분석(계속)

특성	직무만족		오즈비	95% CI	P값
	예 (N=37)	아니오 (N=51)			
고용상태					
정규직	16(43.2)	22(43.1)			
비정규직	21(56.8)	29(56.9)	1.00	0.42-2.33	0.108
주당 방문가구수(가구)					
< 30	20(54.0)	18(35.3)			
≥30	17(46.0)	33(64.7)	0.46	0.20-1.10	0.080
업무량 과다					
예	30(81.1)	38(74.5)			
아니오	7(18.9)	13(25.5)	1.47	0.29-3.45	0.674
직원간의 협조					
보통 또는 나쁜 편	13(35.1)	30(58.8)			
좋은 편	24(64.9)	21(41.2)	2.63	1.47-6.25	0.028
상사 지원					
보통 또는 나쁜 편	8(21.6)	32(62.8)			
좋은 편	29(78.4)	19(37.2)	6.25	2.33-16.67	0.0001
차량지원					
보통 또는 나쁜 편	17(46.0)	32(62.7)			
좋은 편	20(54.0)	19(37.3)	2.00	0.84-4.76	0.117
물품지원					
보통 또는 나쁜 편	8(21.6)	32(62.8)			
좋은 편	29(78.4)	19(37.2)	6.25	2.33-16.67	0.0001

중 확인된 것은 상사지원(OR=3.70, p=0.025), 그리고 물품지원(OR=3.33, p=0.038)이었다(표 5).

〈표 5〉 방문간호사의 직무만족 예측요인

특성	오즈비	95% CI	P값
방문간호경력(≥ 2년=1)	2.73	0.98- 7.65	0.056
교육수준(대졸이상 =1)	2.90	0.91- 9.29	0.073
상사지원(좋은 편=1)	3.70	1.18-11.11	0.025
물품지원(좋은 편=1)	3.33	1.08-10.00	0.038

intercept=-0.004(p=0.992)

IV. 논 의

본 연구는 보건소 방문간호사역을 담당하고 있는 방문간호사들의 업무와 관련되지 않은 특성(non-work related factors)과 업무와 관련된 특성(work related factors)의 요인들 중 직무만족도와 관련이 있는 요인을 규명하기 위한 단면조사연구이다.

방문간호사역은 환자중심의 고도기술을 요하는 치료와 관리중심의 가정간호사업과는 달리 국가보건사업의 목표를 달성하기 위한 지역사회 주민중심의 포괄적이고 연속적인 예방과 관리를 목적으로 하는 공공보건 의료 사업이

다(김, 2001). 그동안 방문간호사업이 보건소의 중점사업으로 육성되어야 한다는 데에는 많은 공감대가 형성되고 있어 왔지만 일부 지역을 제외하고는 방문간호사업과 관련된 조직, 업무분장, 인력확보, 예산 및 행정적의 인식부족 등의 문제로 사업을 담당하고 있는 방문간호사들이 많은 어려움을 호소하고 있으며 직무만족을 저해하는 요인이 되고 있다(이, 2002).

직무만족이란 개인이 직무를 통한 경험에서 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서로써 단일 개념이 아니라 근무환경의 복합적인 측면을 가진 개념이다(송, 강과 이, 1998). 전문직간호사들의 직무만족은 근무활동을 하는데 있어서 능력을 최대한으로 발휘하여 직무를 완수함과 동시에 간호활동이 질적, 효율적으로 이루어져 대상자에게 양질의 간호서비스를 시행하게 한다. 직무만족의 구성요인을 Barbara(1993)는 개인적 요인(비업무적 요인)과 업무적 요인으로, 보건소 방문간호사를 대상으로 한 소와 신(1998)은 일반적 특성·업무인지·상황요인으로 하였는데 본 연구에서는 Barbara(1993)의 분류에 따라 비업무적 특성과 업무적 특성으로 구분하였다.

본 연구에서 방문간호사의 직무만족에 영향을 주는 요

인중 비업무적 특성으로는 교육수준, 업무적 특성으로는 직원간 협조, 상사지원, 물품지원 등이 직무만족에 영향을 주는 요인으로 확인되었는데, 직무만족자가 비만족자에 비해 4년제 간호학과 졸업자의 비율, 직원간 협조, 상사지원, 물품지원이 잘된다고 응답한 비율이 더 높았다. 다른 요인의 영향을 통제한 후 최종적으로 직무만족에 영향을 주는 예측요인은 상사지원과 물품지원이었다.

방문간호경력에 따른 직무만족은 단변량분석에서는 2년 이상인 경우가 높게 나타났으나 다른 변수를 보정한 다중분석에서는 유의하지 않았다. 보건소간호사를 대상으로 한 양(1995)의 연구에서도 근무경력이 직무만족과 관계가 있다고 하였다. 소와 신(1998)의 연구결과에서는 방문간호업무 경력과 직무만족에서 2년 이상에서 3년 미만이 직무만족이 가장 높게 나타났으나 유의한 차이는 없었다. 본 연구에서 경력 2년 미만의 경우 직무만족도가 낮은 것은 방문간호업무에 대한 경험부족, 사전교육 부족, 업무과다 등이 예측요인으로 생각된다.

방문간호업무담당자의 사업 활성화에 대한 인식, 태도 및 사업수행에 영향을 미칠 수 있는 요인은 업무담당자의 교육수준이 필수요인이다(김, 2001). 본 연구결과에서는 부산시 보건소의 방문간호사업 담당간호사들은 타 부서에 비해 학사 학위이상의 간호사들에서 오히려 직무만족도가 높게 나타났으나 다중분석에서는 유의하지 않았다. 병원근무자를 대상으로 한 서(1995)의 연구, 보건소 간호사를 대상으로 한 양(1995)의 연구, 그리고 군 병원 간호장교를 대상으로 한 김, 김, 이, 한과 박(2001)의 연구에서는 교육수준이 직무만족에 유의하게 영향을 주는 것으로 나타났는데 이러한 결과에 대해 이(2002)는 스스로 자신의 능력을 인정받고 있다고 인지하는 것으로 나타나는 것에 기인한다고 설명하였다. 그러나 서울시 보건소간호사를 대상으로 한 이와 김(2000)의 연구에서 교육수준과 직무만족도는 유의한 차이가 없다고 하여 본 연구와는 일치하였다. 교육수준과 직무만족에 관한 연구에서 서로 다른 결과를 보여주고 있어 앞으로 추가 연구가 요구된다.

방문간호사업은 찾아가서 서비스를 제공하는 포괄적인 보건의료사업이다. 따라서 보건소의 행정적인 지원이 필수적이다. 보험심사간호사의 직무만족을 연구한 서와 김(2001)는 상사의 지원이 직무만족간에 상관관계가 높음을 지적하였다. 이(2002)는 우리나라 방문간호사업의 문제점으로 방문간호사업의 장애요인으로 상사지원, 차

량지원, 물품지원 등의 부족을, 소와 신(1998)은 행정지원의 부족을, 안과 정(1995)은 보건소 간호업무역할 수행시 가장 큰 장애요인은 보건행정체계 미비이고, 그 다음으로 업무과다, 시설 및 장비의 부족을 주장해 본 연구와 맥을 같이하고 있다. 방문간호사업이 효과적으로 이루어지기 위해서는 방문간호사업에 할당 될 수 있는 인력·예산·행정적 지원의 확보가 우선 이루어져야 효율적인 서비스제공이 용이할 것으로 생각된다.

본 연구에서는 방문간호사의 직무만족에 관련하는 요인을 파악하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이것은 이번 연구가 업무적 또는 비업무적 특성과 직무만족과의 관련성 및 관련성의 크기를 파악하는 데 목적을 두었기 때문이며, 변수들간의 인과관계를 어느 정도 가정하는 경우 경로분석이나 구조방정식 모형을 통한 분석을 시도할 수도 있을 것이다.

본 연구는 부산시 방문간호사업 담당간호사 전수를 대상으로 방문간호사업에 대한 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 방문간호사업의 효율성을 높이는 데 기여할 수 있다는 데서 그 의의를 찾을 수 있다. 간호사의 직무만족에 관한 연구는 다수가 병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 하고 있으며, 공공기관에 근무하는 방문간호사의 직무만족에 관한 연구는 매우 제한적이다. 특히 방문간호사가 역할을 시작한 지가 약 7년 정도 경과하였기 때문에 아직은 업무에 대한 규정 및 범위가 확립되어 있지 못하고 담당간호사의 직위 또한 불안정한 부분이 없지 않다. 그러나 앞으로의 보건환경적 변화를 고려할 때 방문간호사업의 중요성은 점점 강화되고 있으며 이들이 질적으로 만족스러운 방문간호사업을 할 수 있도록 직무만족을 향상시키기 위한 노력은 시도되어야 하며 이러한 의미에서 어떠한 요인이 특히 방문간호사의 직무만족에 영향을 주는 지 그 요인을 확인하는 것은 중요하다고 생각된다.

그러나 본 연구에서는 다음과 같은 세 가지 큰 제한점을 가지고 있다. 첫째는 주요 예측요인을 확인하는 과정에서 작업환경(업무의 자율성, 역할 갈등 등), 개인적 특성(성격, 전문지식과 기술 습득 여부 등)과 같이 직무만족도에 영향을 줄 수 있는 변수들의 효과를 통제하지 못하였다는 제한점을 가지고 있다. 둘째는 연구설계 당시 문헌고찰을 통해 직무만족에 영향을 주는 변수들을 가능한 연구대상에 포함하여 분석하고자 하였으나 직무의 자율성, 다양성, 단순성, 모호성, 안정성, 갈등, 지원, 보

상, 승진기회 등 등 일부 조직관련 변수에 대해서는 분석하지 못하였다. 셋째는 반응변수인 직무만족이 이분법적으로 측정됨에 따라 직무만족의 정도를 추정할 수 없으며 기존에 개발된 측정도구를 활용하여 좀 더 양적인 측정이 이루어진다면 직무만족의 변화를 보는데 도움이 될 것이다. 추후 연구를 통해 이러한 문제점이 보완될 수 있기를 기대한다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 보건소의 중추적인 사업인 방문간호사업에 담당하고 있는 부산시 16개 구(군) 보건소의 방문간호사를 대상으로 직무만족에 영향을 주는 비업무적 요인과 업무적 요인을 규명하고자 시도되었다.

연구도구는 자체로 개발한 설문지를 이용하였으며, 방문간호사의 비업무적 특성(인구학적 특성) 4문항, 업무적 특성 9문항, 직무만족여부 1문항 등 3영역, 총 14문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 직접 기입 또는 여러 답가지 중 선택하도록 하였다. 방문간호사의 비업무적 특성과 업무적 특성을 설명변수, 직무만족 여부를 반응변수로 단변량 로지스틱회귀분석을 실시하여 각 요인에 대한 교차비(odds ratio, OR)와 이의 95% 신뢰구간을 구하였다. 단변량 로지스틱회귀분석 결과 유의수준 0.1에서 유의하였던 모든 요인을 설명변수, 직무만족 여부를 반응변수로 하여 단계 다중로지스틱회귀분석을(stepwise multiple logistic regression analysis) 실시하였다.

연구 결과 방문간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인은 비업무적 특성에서는 교육수준으로 확인되었으며, 직무만족자에서 4년제 이상자의 비율이 더 높았다. 업무적 특성으로는 직원간 협조, 상사지원, 물품지원 등이 직무만족에 영향을 주는 요인으로 확인되었는데, 직무만족자가 비만족자에 직원간 협조, 상사지원, 물품지원이 잘된다고 응답한 비율이 더 높았다. 최종적으로 직무만족에 영향을 주는 예측요인은 상사지원, 그리고 물품지원이었다.

본 연구결과는 향후 방문간호사들의 직무만족도를 높이기 위한 방안수립을 위한 자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다. 앞으로 본 연구의 제한점에서 지적하였듯이 직무의 자율성, 다양성, 단순성, 모호성, 안정성, 갈등, 지원, 보상, 승진기회 등의 조직변수와 보건소 방문간호사의 직무만족과의 관련성 연구, 양적 직무만족도구를 이용한 연구등이 계속적으로 수행되기를 제언한다.

참고 문헌

- 계명대학교 간호과학연구소 (2000). 방문간호사업보전소 방문간호사 직무교육.
- 고종욱, 서영준 (1999). 일부 대학병원 의사의 조직에착과 직업에착에 관한 연구. 보건행정학회지, 9(1), 178-200.
- 김성실 (2001). 지역사회 간호 서비스 전달 체계 모형 개발-가정방문서비스를 중심으로-. 지역사회간호학회지, 12(2), 361-374.
- 김연근 (1998). 임상간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김은희, 감신, 이경은, 한창현, 박기수 (2001). 군병원 간호장교의 조직에착에 영향을 미치는 요인. 보건행정학회지, 11(4), 109-128.
- 김희중 (1995). 지방자치시대에 부응하는 서울시 방문간호사업. 서울시지회 보수교육자료.
- 보건복지부. (2001). 방문간호사업 운영지침.
- 서영준 (1995). 병원근무자의 직장에착에 관한 연구. 보건행정학회지, 5(2), 173-201.
- 서영준, 김정희 (2001). 보험심사간호사의 직무만족과 직장에착에 관한 연구. 보건행정학회지, 11(1), 62-86.
- 소애영, 신은영 (1998). 우리나라 공공조직에서의 방문간호사업 담당간호사들의 직무만족도에 대한 조사연구-보건소를 중심으로-. 지역사회간호학회지, 9(2), 262-279.
- 송명숙, 강경자, 이명화 (1998). 신장실 간호사의 직무만족과 소진경험정도와와의 관계. 성인간호학회지, 10(1), 23-47
- 안경숙, 정문숙 (1995). 보건소 보건간호사의 역할변화, 역할수행의 장애요인과 만족도. 한국농촌의학회지, 20(1), 1-13.
- 양미진 (1995). 서울시 각 보건소 간호사의 방문간호업무수행과 직무만족에 관한 연구. 서울대학교보건대학원 석사학위논문.
- 윤순녕, 박성애 (1996). 보건소 조직구조에 따른 방문간호사업의 성과 비교. 지역사회간호학회지, 7(1), 5-17.
- 윤순녕, 이인숙, 현혜진, 유인자, 김재남, 배정희 (1995). 보건소 방문사업의 질보장을 위한 연구. 지역사회간호학회지, 6(2), 275-285.

- 이상희, 김순례 (2000). 서울시 보건소 간호사의 사회적 지지도와 직무 만족도. 한국산업간호학회지, 9(1), 62-71.
- 이정희 (2002). 재가노인 방문간호사업의 실태와 개선 방안에 관한 연구-서비스제공과의 실태분석을 중심으로-. 부산대학교 행정대학원석사논문.
- Barbara, E. (1993). The job satisfaction of health visitors, district nurses and practice nurses working in area served by four trusts : year 1. Journal of Advanced nursing, 18, 992-1004.
- Chiriboga, D. A., Baily, J. (1986). Stress and burnout among critical care and medical surgical nurses : a comparative study. Critical Care Quarterly, 9(3), 84-93.
- Lynch, S. A. (1994). Job satisfaction of home health nurses. Home Health Nurse, 12(5), 21-28.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Haase, A. M. (1978). Nurses satisfaction with their work situation. Nursing Research, 27(2), 114-120.

- Abstract -

Key concept : Home visiting nurse,
Job satisfaction

Job Satisfaction related Factors of Home Visiting Nurses in the Public Health Centers

Kim, Yi-Soon · Jeong, Ihn-Sook**
Lee, Jung-Hee*** · Park, Hyoung-Sook***

Purpose: This study was aimed to investigate predictors of job satisfaction of home visiting nurses at the 16 public health centers in Busan.

Method: There are two groups of independent

factors : non-work related (age, educational level, working duration as nurses in hospitals, certificate), and work related (working duration as nurses in public health centers, working duration as home visiting nurse, position, number of households visited per week, workload, cooperation among staff, support by supervisors, supply of vehicles, supply of materials). The participants were 88 home visiting nurses from 16 public health centers in Busan. Data were collected with self-administrated questionnaires and analysed using an univariate logistic regression and multiple logistic regression analysis. **Result:** support by supervisors (good vs not-good, OR=3.70, p=0.025), and supply of materials (good vs not-good, OR=3.33, p=0.038) had significant effects on job satisfaction. **Conclusion:** The results were similar to those of other studies on the predictors of job satisfaction of clinical nurse at hospitals, and were helpful in developing nursing interventions to increase job satisfaction among home visiting nurses in public health centers, Busan.

* Department of Nursing, College of Natural Science, Donggeui University
** Department of Nursing, College of Medicine, Pusan National University
*** Department of Family Health, Busan Metropolitan City