

방문간호사의 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법과 이직의도

최인희¹ · 정영해² · 박인혜³ · 최영애⁴

광주보건대학교 간호과¹, 동신대학교 간호학과², 전남대학교 간호대학³, 청암대학교 간호학과⁴

Job Stress, Organizational Commitment, Way of Coping and Turnover Intention among Korean Visiting Nurses

Choi, In-Hee¹ · Chung, Young-Hae² · Park, In-Hyae³ · Choi, Young-Ae⁴

¹Department of Nursing, Gwangju Health University, Gwangju

²Department of Nursing, Dongshin University, Naju

³College of Nursing, Chonnam National University, Gwangju

⁴Department of Nursing, Cheongam University, Suncheon, Korea

Purpose: The purpose of the study was to identify factors related to turnover intention among Korean visiting nurses.

Methods: The data from 192 of 208 nurses working in southern part of Korea were collected for analysis during in-service education in May 19~20, 2011. Descriptive statistics, chi-square tests, ANOVA, and logistic regression analysis were performed using SPSS 19.0 program. **Results:** Among the general characteristic factors, young, married, university graduation, lower satisfaction with income and longer work experience as a nurse were associated with higher odds of turnover intention. Organizational commitment was associated with low turnover intention. Way of coping was not statistically significantly associated with turnover intention. **Conclusion:** Stress from the organizational system was found to be the most important variable that explains the turnover intention in this study. Use of sensible communication methods and introduction of effective conflict resolution system is suggested to reduce turnover intention. Further research is recommended to identify the job demands and organizational systems of visiting nurses.

Key Words: Visiting nurses, Job stress, Commitment, Coping, Personnel, Turnover

서론

1. 연구의 필요성

방문건강관리사업은 빈곤, 질병, 장애, 고령 등 건강위험요인이 큰 취약계층을 대상으로 건강형평성 제고 및 건강수명을 향상시키고자 추진되었다(Ministry of Health and Welfare

Affairs [MOHW], 2012). 미국에서도 보건의료서비스의 우선 순위가 급성과 만성질환 치료에 있기 때문에 가정 내에 아프고 장애가 있는 대상자를 돌보는데 더 큰 관심을 가져야 한다(AJN Reports, 2010)고 하여 방문간호의 중요성을 제시하였다. 우리나라는 1990년부터 보건소를 통해 부분적으로 방문간호를 실시해 오다가 2007년부터는 맞춤형 방문건강관리사업으로 명칭을 개칭하고 본격적인 사업을 시작하였다. 2012

주요어: 방문간호사, 직무스트레스, 조직몰입, 대처, 이직의도

Corresponding author: Choi, In-Hee

Department of Nursing, Gwangju Health University, 73 Bugmun-daero, 419 beon-gil, Gwangsan-gu, Gwangju 506-701, Korea.
Tel: +82-62-958-7685, Fax: +82-62-958-7689, E-mail: ihchoi@ghu.ac.kr

- 이 논문은 2012학년도 광주보건대학 안식 연구년에 의하여 연구되었음.
- This study was researched by Gwangju Health University sabbatical year.

투고일 2013년 4월 10일 / 심사외뢰일 2013년 4월 11일 / 게재확정일 2013년 5월 17일

년 현재 2, 750명의 전문인력이 활동하고 있으며 이중 간호직은 87.6%를 차지하고 있다(MOH, 2012).

그러나 방문간호사는 비정규직 채용에 따른 고용불안정과 낮은 임금체계 등 사업수행과 관련된 구조적 틀이 불안정한 상황이다(MOH, 2007). 방문간호사는 정규직 근로자에 비해 고용조건이 불리하여 보수도 낮을 뿐만 아니라 각종 복리후생에서 제외되는 등 불평등한 근로조건을 가지고 있다(Park, 2012). 보건소 정규직 근무자와도 의사소통 통로가 원활하지 않아 같은 수준의 정보를 공유하는데 어려움이 있을 뿐만 아니라 인적·물적 지원도 부족한 실정이다. 따라서 방문간호사는 만성적인 스트레스에 노출되어 있으며, 대책없이 지속되는 불안한 신분보장 등으로 이직하게 된다(Kim, 2009; Choi, 2012). 현재, 방문간호사의 이직률이 20%에 달한다고 보고되어(Choi, 2012) 병원간호사회(2007)에서 제시한 간호사의 이직률 15.8%(Yoon & Kim, 2010에서 인용됨)보다 높은 실정이다. 방문간호는 대상자와의 신뢰감을 형성하는 것이 중요한 관건이며 이를 바탕으로 상호작용이 이루어져야 하므로 유능한 인력 확보와 이 인력을 효과적으로 유지하는 것에 따라 사업의 성패가 좌우된다고 할 수 있다(Kim & Kim, 2011). 방문간호사의 잦은 변경은 포괄적이고 지속적인 대상자 간호를 어렵게 하며, 결국 간호의 질에 영향을 미치게 된다(Bee-croft, Dorey, & Wenten, 2008; Edmunds & Scudder, 2010). 그러므로 방문간호서비스의 안정화를 위해서는 방문간호사의 이직관련 요인을 파악하고 대안을 모색하여 인적자원을 관리해야 할 것이다.

이직은 직장이나 직업을 그만두거나 옮기는 것으로서 이직의도가 실제 이직행동을 설명하는 정확하고 비용효과적인 변수이므로(Moon & Han, 2011) 본 연구도 이직의도와 관련이 있는 변수를 확인하고자 한다.

직무 스트레스는 조직의 효율성을 감소시키는 요소로 스트레스가 있는 경우 생산성 저하, 결근을 증가와 더불어 이직을 유도하게 된다고 하였고(Chang et al., 2005), 여러 연구(Jeong, Kim, & Jeong, 2008; Lee et al., 2007; Yoon & Lee, 2007)에서 직무스트레스는 이직의도에 영향을 미치는 요인이 확인되었다. 또한 직무스트레스에 부정적인 인식을 갖는 사람은 조직에 몰입하지 못하고(Lee, Song, & Lee, 1997), 조직몰입도가 낮은 경우 이직하게 된다고 하여 조직몰입이 이직의도에 중요한 변수라고 하였다(Choi, 2012; Edmunds & Scudder, 2010; Ha & Choi, 2002; Jeong et al., 2008; Moon & Han, 2011; Yoon & Lee, 2007). 그러나 대처자원을 적절하게 활용하면 스트레스에 적응하게 되면서 이직의도

가 감소하므로(Lee et al., 1997) 대처 또한 이직의도에 영향을 미치는 변수라고 보고되었고(Cho et al., 2009; Edmunds & Scudder, 2010; Lee & Yoo, 2011), 결과적으로 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법이 이직의도에 영향을 미치는 변수임을 알 수 있었다. 그러나 지금까지의 연구를 보면 대부분 임상간호사를 대상으로 이직의도를 확인한 것이며, 비정규직 근무자로서 지역사회 영역에서 근무하는 방문간호사를 대상으로 이직의도를 확인한 연구는 1편(Choi, 2012) 있었지만 직무스트레스와 이직의도와 관련성이나 각 변수들이 이직의도에 어느 정도 영향력을 미치는지 제시하지 못하였다.

따라서 본 연구는 방문간호사의 일반적 특성과 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법과 이직의도의 관련성을 확인함으로써 이직을 예방하기 위한 중재전략에 활용할 수 있도록 근거 자료를 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 방문간호사의 이직의도와 관련된 변수를 확인하고자 수행되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 조직몰입, 대처방법 이직의도를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 따른 직무스트레스, 조직몰입, 대처방법을 비교한다.
- 직무스트레스, 조직몰입, 대처방법과 이직의도와 관계를 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 방문간호사의 이직의도와 관련된 변수를 확인하고자 수행된 탐색적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

자료는 2011년 5월 19일부터 20일까지 방문건강관리사업 직무교육에 참석한 일 지역 방문간호사 전수를 대상으로 수집되었다. 본 연구의 목적을 설명하고 동의한 자료부터 작성된 설문지를 회수하였으며 교육에 참여한 대상자 총 208명중 194명이 설문지에 응답하였다. G*Power 3.1.5를 이용하여 산출한 대상자 표본크기는 유의수준 $\alpha = .05$, 검정력 $1-\beta = .8$, OR=

1.6, Probability $H_0 = .5$ 일 때 159명이었으며, 설문지 중 자료제공이 부족한 2부를 제외하고 총 192부를 분석대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 직무스트레스

직무스트레스는 Chang 등(2005)이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구를 이용하였다. 단축형 도구 7개 영역 24문항으로 측정하였으며, 문항별로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 응답하도록 하였다. 역산 문항은 재코딩하여 사용하였으며, 직무스트레스 총점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다.

각 영역별 신뢰도는 '직무요구'=.63, '직무자율성 결여'=.61, '관계갈등'=.70, '직무불안정'=.71, '조직체계'=.71, '보상부적절'=.72, '직장문화'=.76이었으며 총 Cronbach's $\alpha = .68$ 이었다.

2) 조직몰입

Mowday 등(1979)이 개발하고 Kim (2004)이 사용한 조직몰입척도 도구 15문항 6점 척도를 이용하였으며 이중 6문항은 역산하여 재코딩하였다. '매우 반대' 1점에서 '매우 찬성' 6점으로 응답하도록 하였고, 점수가 높을수록 개인이 조직에 더 강하게 몰입되어 있음을 의미한다. Kim의 연구(2004)에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .75$ 이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었다.

3) 대처

대처방법에 대한 척도는 Folkman과 Lazarus의 Ways of Coping 총 67문항 중 Han과 Oh (1990)가 연구하고 Moon (2003)이 수정하여 사용한 총 6개 영역 34문항을 이용하였다. 문제중심 8문항, 희망적 관측 5문항, 무관심 6문항, 사회적 지지 탐색 7문항, 긍정적 관심 4문항, 긴장해소 4문항 등 총 34문항이며 4점 척도로서 '매우 그렇다' 4점에서 '약간 그렇다', '전혀 아니다' 1점으로 점수가 높을수록 대응방법을 많이 사용하는 것으로 해석하였다. Moon의 연구(2003)에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .84$ 였다.

4) 이직의도

이직의도에 대한 척도는 '현 직장에서 이직할 의도가 있습니까?'라는 1문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 0점, '그렇지 않다' 1

점, '그렇다' 2점, '아주 그렇다' 3점으로 측정하였으며, '전혀 그렇지 않다'와 '그렇지 않다'는 이직의도가 없는 것으로, '그렇다'와 '아주 그렇다'는 이직의도가 있는 것으로 해석하였다.

4. 자료분석

수집된 자료를 분석하기 위하여 SPSS/WIN 19.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준 편차로, 이직의도와 관련이 있는 변수를 확인하기 위하여 χ^2 -test, t-test, ANOVA로, 변수간 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다. 일반적 특성과 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법과 이직의도와와의 관계를 확인하기 위해서 로지스틱 회귀분석을 실시하였고, Odds 비로 제시하였다.

5. 연구의 제한점

본 연구는 일 권역 방문간호사를 대상으로 전수조사를 하였으므로 해당 지역에 대한 자료로는 대표성이 있다고 하겠으나 전체 방문간호사로 확대 해석할 때는 신중을 기해야 할 것이다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

방문간호사의 특성을 조사한 결과 30~34세 연령이 가장 많았으며, 30세 이상 연령이 69.3%로 평균 32.6세였다. 종교가 있는 경우, 기혼자, 전문대학 졸업자의 비율이 높았다. 보수에 불만족한 경우가 73.9%였고, 건강은 '보통이상'이라고 생각하는 경우가 88.5%였다. 총 간호경력이 5년 이상 10년(61~120개월)이하인 경우가 40.6%(78명)로 평균 89개월이었으며, 49개월 이상의 방문간호경력을 가진 간호사가 38.5%(74명)로 평균 36.5개월이었다. 대상자의 95.8%가 기간제 계약직으로 근무하고 있었으며, 대상자의 77.6%는 이직의도가 있었다 (Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법

직무스트레스는 보수에 대한 만족도($F=6.64, p<.001$)와

Table 1. General Characteristics of Participants (N=192)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		32.6±5.16
	< 30	59 (30.7)
	30~34	72 (37.5)
	35~39	36 (18.8)
	≥ 40	25 (13.0)
Religion	Yes	70 (36.5)
	No	122 (63.5)
Marital state	Single	73 (38.0)
	Married	119 (62.0)
Education	College	121 (63.0)
	University	71 (37.0)
Salary satisfaction	Very unsatisfied	44 (22.9)
	Unsatisfied	79 (41.1)
	Moderate	63 (32.8)
	Satisfied	6 (3.1)
Health state	Bad	22 (11.5)
	Moderate	82 (42.7)
	Good	88 (45.8)
Total career as a nurse (month)		89.0±48.04
	≤ 60	57 (29.7)
	61~120	78 (40.6)
	121~180	47 (24.5)
	≥ 181	10 (5.2)
Career as a visiting nurse (months)		36.5±15.00
	≤ 12	20 (10.4)
	13~24	21 (10.9)
	25~36	41 (21.4)
	37~48	36 (18.8)
	≥ 49	74 (38.5)
Type of employment	Short term	184 (95.8)
	Tenure	8 (4.2)
Turnover intention	No	43 (22.4)
	Yes	149 (77.6)

이직의도($t=6.65, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입은 연령($F=5.14, p=.002$), 결혼상태($t=2.01, p=.046$), 보수($F=9.56, p<.001$), 건강상태($F=6.84, p=.001$)와 이직의도($t=3.73, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대처방법은 종교($t=-2.39, p=.018$), 총 간호경력($F=-2.39, p=.018$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 이직의도($t=0.66, p=.514$)에 따른 유의한 차이는 없었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도

일반적 특성에 따른 방문간호사의 이직의도는 보수에 대한

만족($p=.001$)이 이직의도와 유의한 관련이 있는 것으로 나타났는데($p=.001$), 보수에 대해 ‘매우 만족하지 못한 경우’ 95.5%가, ‘만족하지 못한 경우’ 79.7%가 이직의도가 있는 것으로 나타났다. 연령이나 결혼상태, 학력, 건강상태, 총 경력기간, 방문경력기간, 계약형태에 따른 차이는 없었다(Table 3).

4) 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법과 이직의도와 의 상관관계

대상자의 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법 간의 상관관계를 분석한 결과 직무스트레스는 조직몰입과는 음의 상관관계($r=-.46, p<.001$)가 있는 것으로 나타나 직무스트레스가 높은 경우 조직몰입이 낮은 것으로 나타났다. 대처방법과 직무스트레스, 대처방법과 조직몰입 간에는 유의한 선형상관이 없는 것으로 나타났다(Table 4).

5) 방문간호사의 일반적 특성, 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법과 이직의도

방문간호사의 일반적 특성, 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법과 이직의도와 의 관계를 확인하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 선행연구에서 이직의도에 영향을 미치는 것으로 파악된 연령, 근무경력(총 근무경력, 방문간호경력), 보수, 학력, 결혼 및 건강상태 등 일반적 특성과, 현재 비정규직으로 임용되어 있는 방문간호사의 특성을 감안하여 고용형태를 회귀분석에 포함하였다. 일반적 특성 중 학력, 결혼, 고용형태는 더미변수로 전환하였다.

분석결과를 보면 일반적 특성 중 연령($OR=0.87, p=.035$), 결혼상태($OR=3.68, p=.049$), 학력($OR=2.10, p=.024$), 보수에 대한 만족도($OR=0.28, p=.028$), 총 간호경력($OR=1.02, p=.004$)이 이직의도와 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다. 직무 스트레스 영역 중 직무요구($OR=3.61, p=.048$)와 조직체계($OR=1.08, p=.048$)에 대한 스트레스가 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타났으며 조직몰입($OR=0.12, p<.001$)도 이직의도와 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다. 그러나 대처방법($OR=0.82, p=.251$)은 유의한 관련이 없는 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

방문건강관리사업은 지역사회 주민의 포괄적, 지속적 건강관리를 목적으로 추진되는 공공보건의료사업으로서(MOHW, 2011) 보건환경적 변화를 고려할 때 방문간호의 중요성은 점

Table 2. Job Stress, Organizational Commitment, Ways of coping according to General Characteristics of Participants (N=192)

Characteristics	Categories	Job stress		Organizational commitment		Ways of coping	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	< 30	9.7±0.88	0.50	3.8±0.72	5.14	14.3±1.48	1.15
	30~34	9.9±0.83	(.682)	3.6±0.70	(.002)	14.0±1.50	(.332)
	35~39	9.8±0.85		3.2±0.87		13.8±2.11	
	≥40	9.8±0.85		3.3±0.65		13.7±1.39	
Religion	Yes	9.8±0.84	-0.15	3.6±0.70	0.46	13.6±1.33	-2.39
	No	9.8±0.86	(.883)	3.5±0.79	(.648)	14.2±1.73	(.018)
Marital state	Single	9.8±0.76	-0.32	3.7±0.69	2.01	14.3±1.46	1.89
	Married	9.8±0.90	(.751)	3.5±0.78	(.046)	13.8±1.69	(.060)
Education	College	9.7±0.87	-1.32	3.5±0.69	-0.77	14.0±1.62	0.19
	University	9.9±0.81	(.187)	3.6±0.85	(.440)	14.0±1.63	(.846)
salary satisfaction	Very unsatisfied	10.1±0.81	6.64	2.8±0.69	9.56	14.2±1.57	1.74
	Unsatisfied	9.9±0.83	(<.001)	3.3±0.70	(<.001)	13.7±1.50	(.161)
	Moderate	9.5±0.82		3.6±0.68		14.1±1.63	
	Satisfied	9.0±0.59		3.9±0.77		14.8±2.78	
Health state	Bad	10.0±0.76	1.13	3.3±0.79	6.84	14.4±1.48	2.99
	Moderate	9.8±0.85	(.326)	3.7±0.69	(.001)	13.7±1.44	(.053)
	Good	9.7±0.87		3.9±0.60		14.2±1.76	
Total career as a nurse (month)	≤60	9.7±0.84	0.60	3.6±0.74	0.66	13.9±1.42	-2.39
	61~120	9.8±0.80	(.615)	3.5±0.70	(.577)	14.4±1.56	(.018)
	121~180	9.9±0.97		3.5±0.89		13.6±1.89	
	≥181	10.0±0.66		3.4±0.54		13.7±1.21	
Career as a visiting nurse (month)	≤12	9.2±0.99	1.26	3.7±1.00	1.52	13.6±1.92	0.31
	13~24	10.0±0.84	(.289)	3.7±0.68	(.198)	14.0±1.48	(.870)
	25~36	9.7±0.87		3.6±0.62		14.0±1.67	
	37~48	10.5±0.89		3.5±0.57		14.1±1.62	
	≥49	9.7±0.77		3.4±0.83		14.1±1.56	
Type of employment	Short term	9.8±0.86	-0.73	3.5±0.76	0.04	14.0±1.62	-1.46
	Tenure	10.0±0.64	(.466)	3.5±0.51	(.970)	14.8±1.48	(.146)
Turnover intention	No	3.0±0.52	6.65	9.9±0.79	3.73	14.0±1.60	0.66
	Yes	3.7±0.75	(<.001)	9.4±0.90	(<.001)	13.9±1.68	(.514)

점 강화될 것이다(Kim, Jeong, Lee, & Park, 2002). 따라서 방문간호의 질적 수준이 보장되어야 하며 방문간호가 인적자원에 의해 수행되는 서비스인 만큼 방문간호사의 인력관리가 절대적으로 필요하다. 그러나 방문간호사의 이직이 높다고 보고되고 있다(Choi, 2012). 본 연구에서도 방문간호사업이 시작된 지 5년 된 시점에서 방문간호사의 방문간호경력을 확인한 결과 전체 방문간호사의 38.5%만이 4년 이상의 경력자인 것으로 나타났다. 이것은 사업 시작 이후 방문간호사 수가 추가로 증원된 것을 감안하더라도 그동안 이직이 높았음을 알 수 있었다. 따라서 추후 방문간호사의 인적관리를 위해 이직의도와 관련이 있는 변수를 확인할 필요가 있겠다.

본 연구에서 일반적 특성 중 이직의도에 영향을 미치는 변수는 연령, 결혼상태, 학력, 보수에 대한 만족도, 총 간호경력이었다. 방문간호사를 대상으로 한 Choi의 연구(2012)에서는 연령, 결혼상태, 건강상태 인식 등이 이직의도와 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 부분적으로 일치하는 경향이 있었다. 임상간호사를 대상으로 한 연구에서는 연령, 결혼상태, 보수, 총 간호경력이 이직의도에 영향을 미치는 변수(Cho et al., 2009; Kang, 2012; Kim et al., 2009; Jeong et al., 2008; Yoon & Kim, 2011)로 나타나 본 연구결과와는 일치하는 경향이 있었다. 대부분의 일반적 특성은 중재방안을 모색하는데 한계가 있으므로 이를 제외하면 보수에 대한 만족도가 이직의도와 관련된

Table 3. Turnover Intention according to General Characteristics

(N=192)

Characteristics	Categories	Turnover intention		χ^2 or exact test	P
		No	Yes		
		n (%)	n(%)		
Age (year)	< 30	10 (16.9)	49 (83.1)	2.40	.494
	30~34	17 (23.6)	55 (76.4)		
	35~39	8 (22.2)	28 (77.8)		
	≥ 40	8 (32.0)	17 (68.0)		
Religion	Yes	16 (22.9)	54 (77.1)	0.01	.908
	No	27 (22.1)	95 (77.9)		
Marital status	Single	11 (15.1)	62 (84.9)	3.68	.056
	Married	32 (26.9)	87 (73.1)		
Education	College	32 (26.4)	89 (73.6)	3.09	.079
	University	11 (15.5)	60 (84.5)		
Salary satisfaction	Very unsatisfied	2 (4.5)	42 (95.5)	16.59	.001
	Unsatisfied	16 (20.3)	63 (79.7)		
	Moderate	22 (34.9)	41 (65.1)		
	Satisfied	3 (50.0)	3 (50.0)		
Health state	Bad	2 (9.1)	20 (90.9)	2.73	.255
	Moderate	21 (25.6)	61 (74.4)		
	Good	20 (22.7)	68 (77.3)		
Total career as a nurse (month)	≤ 60	10 (17.5)	47 (82.5)	4.01	.261
	61~120	15 (19.2)	63 (80.8)		
	121~180	15 (31.9)	32 (68.1)		
	≥ 181	3 (30.0)	7 (70.0)		
Career as a visiting nurse (month)	≤ 12	5 (25.0)	15 (75.0)	3.36	.499
	13~24	5 (23.8)	16 (76.2)		
	25~36	11 (26.8)	30 (73.2)		
	37~48	4 (11.1)	32 (88.9)		
	≥ 49	18 (24.3)	56 (75.7)		
Type of employment	Short term	41 (22.3)	143 (77.7)	0.03	.857
	Tenure	2 (25.0)	6 (75.0)		

변수였다. 보수에 대한 만족감이 높을수록 이직하지 않을 확률이 0.28배 낮은 것으로 나타났는데 다시 말하면 보수에 대한 만족감이 낮으면 이직할 확률이 3.57배(1/0.28) 높다는 것이다. 이것은 간호사들이 낮은 봉급에 불만이 많고, 보수가 낮을수록 이직의도가 높다는 연구결과(Jeong et al., 2008; Kang, 2012; Lee, 2009; Lee et al., 2007; Lee & Kim, 2008)와 일치하는 경향이다. 현재 방문간호사는 비정규직으로 근무하고 있으며 방문간호사의 급여는 120~200만원 수준으로 49.6%가 140~160만원의 보수를 받고 있다(Choi, 2012). 대형병원 간호사의 연봉이 3, 500만원 이상이라는 점을 감안할 때(Kang, 2012) 방문간호사의 보수는 상당히 낮은 편이다. 방문간호사는 전문직 간호사로서 열악한 근무환경에서 대상

자에게 필요한 서비스를 제공하는 만큼 그에 걸맞는 대우 및 보상이 뒤따라야 할 것으로 보인다. 본 연구에서는 연령은 낮을수록, 기혼자가, 대졸자가, 총 간호경력(1.02배)이 길수록 이직의도 확률이 높았다. 연령이 낮을수록 이직의도가 높고, 연령이 높을수록 조직을 떠나지 않으려는 경향이 있어 연령과 이직의도는 음의 상관관계가 있다는 Lee 등(2007)의 결과와 일치하는 경향이다. 그러나 본 연구에서 기혼자가(3.68배) 그리고 총 간호경력(1.02배)이 길수록 이직의도가 높은 것으로 나타났는데 이것은 Choi (2012)나 Lee 등(2007)의 연구결과와는 다른 경향이었다. 본 연구에서 기혼자의 직무스트레스가 10.0으로 가장 높았고 조직몰입이 3.4로 가장 낮아 직무스트레스가 높을수록, 조직몰입이 낮을수록 이직의도가 높다(Cho et al.,

2009; Jeong et al., 2008; Kim et al., 2009)는 측면에서는 일치하는 경향이였다. 간호사를 대상으로 한 Oh와 Chung의 연구(2011)에서 간호경력이 3~9년된 간호사의 이직의도가 가장 높다고 하였는데 방문간호사의 경우 이미 경력을 가지고 있는 간호사들이 이직하여 방문간호사로 취업한 경우이다. 총 간호경력이 높은 간호사는 비정규직으로서 겪는 방문간호사의 실제적 문제들이 더 크게 문제로 느껴지면서 직무스트레스도 더 높고, 이로 인해 이직의도도 높아지는 것이 아닌가 사료

되며 추후 타 연구와 비교해볼 필요가 있겠다.

일반적 특성 외에 직무스트레스 영역과 조직몰입이 이직의도와 관련이 있는 변수로 나타났다. 이중 직무스트레스는 이직의도와 관련이 있는 변수로(Cho et al., 2009; Jeong et al., 2008; Kim et al., 2009), 이직의 가장 큰 예측변수라고 하였는데(Kim et al., 2009), 본 연구에서도 이직의도가 있는 경우 직무스트레스가 유의하게 높아 일치하는 경향이였으며($t=6.65, p<.001$), 따라서 직무스트레스 중 어떤 영역이 방문간호사의 이직의도에 영향을 미치는지 확인하였다.

직무요구란 직무에 대한 부담정도를 의미하며 업무량 증가, 책임감, 과도한 직무부담이 여기에 속한다(Chang et al., 2005). 과중한 직무는 이직의 가능성을 높이며(Edmunds & Scudder, 2010; Lee et al., 2007), 직무에 대한 부담이 정서적 소진을 일으켜 이직의도에 영향을 미친다고 하였다(Kim, Choi & Kim, 2009). 실제로 방문간호사들은 개인에게 주어진 과다한 목표량과 방문간호관리 사업중에 자주 변경되는 업무지침 이행 등으로 직무에 대한 부담이 큰 상황이다(Choi,

Table 4. Correlation between Job Stress, Organizational Commitment, and Ways of Coping (N=192)

Variables	Job stress	Organizational commitment
	r (p)	r (p)
Organizational commitment	-.46 (< .001)	
Ways of coping	-.07 (.338)	.05 (.488)

Table 5. Odds Ratio(OR)[†] of Explanatory Variables about Turnover Intention (N=192)

Variables	OR [†]	95% CI [‡]		P	
		Low	Upper		
Age	0.87	0.76	0.99	.035	
Marital status	3.68	1.00	13.49	.049	
Education	2.10	1.10	4.00	.024	
Pay	0.28	0.09	0.87	.028	
Total career as a nurse	1.02	1.01	1.03	.004	
Career as a visiting nurse	0.98	0.94	1.01	.162	
Health state	2.23	1.00	4.99	.052	
Type of employment	5.34	0.37	76.07	.217	
Job stress	Job demand	3.61	1.01	12.88	.048
	Insufficient job control	2.31	0.51	10.46	.278
	Interpersonal conflict	1.38	0.36	5.29	.637
	Job insecurity	1.08	0.52	2.24	.843
	Organizational system	10.24	1.77	59.18	.048
	Lack of reward	1.02	0.24	4.37	.982
	Occupational climate	1.01	0.50	2.03	.972
	Total	1.71	0.22	13.23	.610
Organizational commitment	0.12	0.04	0.34	< .001	
Ways of Coping	0.82	0.59	1.15	.251	

[†]Odds ratio from logistic regression with dependent variable turnover intention (no=0, yes=1). Hosmer & Lemeshow test: $\chi^2=7.71, p=.462$; model goodness of fit: $\chi^2=74.93, p<.001$; Nagelkerke $R^2=.49$; correct classification: 86.5%.

[‡]CI=Confidence Interval

Baseline-category: Marital status: '0=single', Education: '0=college', Type of employment: '0=short term'

2012). 업무에 대한 과중한 부담은 스트레스로 작용하며(Kim & Kim, 2011; Lee et al., 2007) 높은 스트레스는 이직에 영향을 미친다고 하였는데(Jeong et al., 2008) 본 연구에서는 직무요구로 인한 스트레스가 높을수록 이직의도가 3.61배 높은 것으로 나타났다. 따라서 잦은 업무지침 변경이나 시스템 변화는 순수한 간호업무 외에 부가적인 부담이 되는 것이므로 신중하게 결정되어야 할 것이다.

조직체계는 조직의 운영체계, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통을 포함하는 개념이다(Chang et al., 2005) 조직체계로 인한 스트레스가 높을수록 이직의도가 10.24배 높은 것으로 나타나 유의한 변수들 중 설명력이 가장 높았다. 간호사를 대상으로 한 Yoon과 Kim의 연구(2010)에서는 직무스트레스 중 조직체계로 인한 스트레스가 높을수록, 직장문화로 인한 스트레스가 높을수록 이직의도가 높다고 하여 방문간호사를 대상으로 한 본 연구와 부분적으로 일치하는 경향이였다. 조직체에 대한 스트레스는 불합리한 근무평가, 조직의 부적절한 지원, 부서간의 협조부족, 불합리한 의사소통 체계, 낮은 경력 개발 가능성 등이 원인이다(Chang et al., 2005). 방문간호사는 인적·물적 지원이 부족하고 의사소통도 원활하지 않아 이로 인한 스트레스가 높았다는 Kim의 결과(2009)로 조직체계의 문제점을 설명할 수 있겠으며 이를 보완할 수 있는 적극적인 체계개편이 필요할 것으로 보인다.

방문간호사는 직장문화로 인한 스트레스가 높을수록 이직의도가 높았으나 유의하지 않아 Yoon과 Kim (2010)의 연구와는 다른 경향이였다. 직장문화는 술자리 등 한국적인 집단주의 문화, 일관성이 결여된 직무로 인한 갈등, 권위적인 분위기 및 성 차별적인 조직 내 문화 등을 의미하는 것이다(Chang et al., 2005). 방문간호업무는 담당가구를 분담하여 수평적인 관계로 각자 업무를 수행하기 때문에(Kim & Kim, 2011) 경직된 조직문화로 인한 스트레스가 이직의도에 영향을 미치지 않은 것으로 보인다. 또한 직무로 인한 자율성 결여가 높을수록 이직의도가 높았으나 유의하지 않았다. 이것은 비교적 전문적이고 자율적인 판단이 필요한 방문간호업무 특성상(Kim & Kim, 2011) 타 업무에 비해 자율성이 보장되기 때문에 이직의도가 낮은 것으로 사료되며 간호업무에 대한 자율성이 높을수록 이직의도가 낮다는 Beecroft 등의 결과(2008)와 일치하는 경향이였다.

직무스트레스 중 보상부적절은 업무 전체에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도를 설명하는 개념으로 스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났으나 유의하지 않았다. 금전적 보상은 물론 업무에 대한 기대감, 직장으로부터의 존중

감, 일에 대한 내적동기, 기대보상 및 업무에 대한 기술개발 기회 등 업무에 대한 보상이 포함되는 개념으로, Yoon과 Kim (2010)의 연구에서도 보상부적절은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수가 아니었다고 하여 본 연구와 일치하였다.

직무스트레스와 관련해서는 직무요구와 조직체계에 대한 스트레스가 높을수록 이직의도가 유의하게 증가하였는데 Maxon (1999)은 이직하는 이유의 40%가 스트레스 때문이고 이로 인해 연간 200~500 billion 달러의 손실이 발생한다(Salmond & Ropis, 2005에서 인용됨)고 보고하고 있다. 따라서 합리적 직무요구와 바람직한 방문간호팀 운영체계 정립, 조직 내 갈등해소 방안 및 합리적 의사소통 체계 구축 등 조직체계 관련 스트레스 감소 대책을 모색하는 것은 비용효율적인 관리방안이 될 것이다.

조직몰입은 구성원이 조직을 위해 헌신하려는 의지가 있는가를 보여주는 것으로(Han, Sohn, Park, & Kang, 2010), 본 연구에서는 조직몰입이 높을수록 이직할 확률이 0.12배 낮았는데 즉 조직몰입이 낮으면 이직할 확률이 8.33배 높다는 것이다. 이것은 조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮아진다는 타 연구 결과(Beecroft et al., 2008; Choi, 2012; Han et al., 2010; Jeong et al., 2008; Lee, 2009; Moon & Han, 2011)와 일치하였다. 본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 구체적인 요인을 파악하지 않아 어떠한 요인이 조직몰입에 영향을 미치는지 설명하지 못하는 한계가 있지만 타 연구를 보면 의사소통, 교육훈련, 복지지원 및 전문 직업성 체고 등이 조직몰입을 증가시키는 요인이였다(Han et al., 2010; Kim, Cha & Lim 2001; Lee, 2009). 따라서 관리자는 방문간호사들이 조직에 몰입할 수 있도록 원만한 상·하 의사소통체계를 구축하고, 적절한 교육훈련을 통한 전문직업성 체고 및 복지지원 등 제반 환경을 조성하여 이직의도를 줄일 수 있도록 노력해야 할 것으로 보인다.

본 연구결과를 볼 때 직무스트레스와 조직몰입은 이직의도와 $r = -.46$ ($p < .001$)로 유의한 음의 상관관계가 있어 직무스트레스가 높을수록 조직몰입이 낮아진다는 것을 알 수 있었으며 이것은 Lee 등(1997)의 결과와 일치하는 경향이였다. 직무스트레스가 조직몰입에 중요한 변인(Yoon & Lee, 2007)이므로 직무스트레스를 감소시키는 중재는 또한 조직몰입을 증가시킬 수 있을 것으로 본다.

대처방법은 대처행위를 많이 사용할수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다. 이것은 Beecroft 등의 연구(2008)와는 일치하는 경향이거나 대처행위를 많이 할수록 이직의도가 유의하게 낮았다고 한 Lee와 Yoo의 결

과(2011)와는 차이가 있었다. 타 연구결과(Lee & Yoo, 2011)를 보면 스트레스 상황에 따라 적절하게 대처하는 것이 필요하며, 직무스트레스가 높을수록 대처방법을 많이 사용하고(Moon, 2003), 대처방법을 많이 사용할수록 이직의도가 낮아진다고 하였다(Lee & Yoo, 2011). 그러나 본 연구에서는 직무스트레스와 대처방법 간에는 $r = -.07$ ($p = .338$)로 유의하지는 않았지만 음의 관계를 보이고 있었다. 따라서 방문간호사가 다양한 스트레스 상황에 노출되었을 때 적절한 대처방법을 사용할 수 있도록 교육하는 것도 필요할 것으로 본다.

조직의 높은 이직률은 남아있는 구성원의 사기 저하 및 업무량 증대는 물론 새로운 구성원을 채용하고 교육시켜야 하는 등 재정적인 문제를 발생시키며 간호서비스의 질적 보장 측면에서도 어려움이 발생된다(Edmunds, & Scudder, 2010; Lee, 2009; Moon & Han, 2011). 따라서 이직에 따른 비용효과적인 측면은 물론 지역사회 대상자의 건강형평성 제고라는 차원에서 이직의도를 감소시키기 위한 적극적인 관리가 필요하겠다.

본 연구에서는 적절한 보상, 적절한 업무분담, 바람직한 조직체계 구축 및 조직몰입 환경 조성 등이 이직의도를 감소시키는 데 관련이 있는 것으로 나타났다. 이를 위해서는 부서 내 및 부서 간 불합리한 의사소통 체계를 개선하고 업무에 대한 적극적인 지원체계를 구축하는 등의 체계개선이 필요하겠다. 또한 전문직업인으로서 안정적으로 조직에 몰입하고, 업무에 전념할 수 있도록 방문간호사의 신분보장을 위한 적극적 지원도 동반되어야 한다고 본다.

결론 및 제언

본 연구는 방문간호사의 일반적 특성과 직무스트레스, 조직몰입 및 대처방법과 이직의도의 관련성을 확인하여 방문간호사 인력관리를 위한 기초자료로 활용하고자 수행된 탐색적 조사연구이다. 방문건강관리서비스를 제공하는 일 지역 방문간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 2011년 5월 19일부터 5월 20일까지 자료를 수집하였다. 총 192부를 대상으로 분석하였으며 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성을 보면 방문간호사의 평균연령은 32.6세였고, 종교가 있는 경우, 기혼자, 전문대학교 졸업자, 보수에 만족하지 못하는 대상자의 비율이 높았다. 대부분 건강이 보통이상이라고 응답하였으며, 총 간호경력은 7년 이상, 방문간호사 경력은 3년 이상이었고, 대부분이 계약직이었다.

둘째, 이직의도와 관련이 있는 일반적 특성은 연령, 결혼상

태, 학력, 보수에 대한 만족도, 총 간호경력이었다.

셋째, 직무스트레스 중 직무요구로 인한 스트레스가 높을수록, 조직체제로 인한 스트레스가 높을수록 이직의도가 높았다.

넷째, 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮았다.

결론적으로 인구학적 특성을 제외하면 보수에 만족하지 못할수록, 총 간호경력이 길수록, 직무요구와 조직체계에 대한 스트레스가 높을수록, 조직몰입이 낮을수록 이직의도를 가질 확률이 높았다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구결과 조직체제로 인한 스트레스가 이직의도를 가장 많이 설명하고 있다. 따라서 이직관리 차원에서 조직 내 합리적 의사소통 및 갈등해소를 위한 효과적인 조직체계 구축이 필요하다.

둘째, 방문간호사의 직무요구와 조직체계를 확인하는 추후 연구를 제안한다.

REFERENCES

- AJN Reports. (2010). Home Health Care Takes Big Hits with health care in flux, visiting nurses face new challenges. *American Journal of Nursing*, 110(6), 21-22.
- Beecroft, P. C., Dorey, F., & Wenten, M. (2007). Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 41-52.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. *Korean Society of Occupational Environment Medicine*, 17(4), 297-317.
- Cho, Y. A., Kim, G. S., Kim, E. S., Park, H. M., Yoo, M., Lim, E. O., et al. (2009). A correlational study on ICU nurses' job stress, the way of coping, and turnover intention. *Journal of Korean Clinical Nursing research*, 15(3), 129-141
- Choi, Y. A. (2012). *Factors related to the intention to leave from the visiting health care workers in the community health center*. Unpublished doctoral dissertation, Chonnam National University, Gwangju.
- Edmunds, M. W., & Scudder, L. E. (2010). Turnover in nursing: Why nurses plan to leave their jobs. *Applied Nursing Research*, 22, 258-263.
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between Professionalism, Job Involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Jeong, J. H., Kim, J. S., & Kim, K. H. (2008). The risk factors influ-

- encing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 14(1), 35-44.
- Kang, K. N. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 18(2), 155-165.
- Kim, B. Y. (2004). *The correlation between the job stress and coping strategies in nurses and their organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Kangwon National University, Chuncheon.
- Kim, C. H., Yang, S. S., Kim, Y. J., Son, Y. J., You, M. A., & Song, J. E. (2009). A structural equation model of nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 15(4), 550-562.
- Kim, H., & Kim, H. L. (2011). A study on occupational satisfaction and stress of visiting nurses at district health centers in Chungnam province. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*, 20(2), 204-211.
- Kim, K. S. (2009). *Factors related to job stress of visiting nurses of health centers in Seoul*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul
- Kim, S. I., Cha S. K. Lim, J. Y. (2001). A correlational study among internal marketing factors, nurse's job satisfaction, and organizational commitment in hospital nursing organization. *Korean Society of Public Health Nursing*, 15(1), 42-55.
- Kim, Y. H., Choi, J. H., Kim, K. E. (2009). The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs -mediating role of emotional exhaust-. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 15(3), 372-381.
- Kim, Y. S., Jeong, I. S., Lee, J. H., & Park, H. S. (2002). Job satisfaction related factors of home visiting nurses in the public health centers. *The Journal of Korea Academy Society of Home Care Nursing*, 9(2), 129-137.
- Lee, E. H., Chang, S. J., Kim, H. O., Roh, J. H., Park, E. J., & Won, J. U. (2007). Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *Korean Society of Occupational Environment Medicine*, 19(2), 93-104.
- Lee, K. J., Yoo, S. Y. (2011). Relationships between nurses' ethical dilemma, coping types, job satisfaction and turnover intention in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(1), 1-15.
- Lee, J. C., Song, K. J., & Lee, H. K. (1997). The study on the relationship of organizational commitment with occupational stress and stress coping ability. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 21-38.
- Lee, M. A. (2009). Effect of nurses' perception of reward and organizational commitment on their turnover intention. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 15(3), 434-443.
- Lee, Y. J., & Kim, K. B. (2008). Experiences of nurse turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(2), 248-257.
- Ministry of Health and Welfare Affairs. (2012). 2012 The final report for home visiting health care services, Seoul: Author.
- Ministry of Health and Welfare Affairs. (2007). The final report for home visiting health care services, Seoul: Author.
- Moon, K. W. (2003). *A study of job stress and coping type of clinical nurse*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Moon, S. J., & Han, S. S. (2011). A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(5), 633-641.
- Oh, E. H., & Chung, B. T. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital Nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 17(4), 391-401.
- Park, T. K. (2012). *Professionalism, job stress and job satisfaction of visiting nurses working at public health center*. Kyungbook National University, Daegu.
- Salmond, S., & Ropis, E. P. (2005). Job stress and general well-being: A comparative study of medical-surgical and home care nurses. *Medical Surgical Nursing*, 14(5), 301- 309.
- Yoon, G. S., Kim, S. Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 18(4), 507-516.
- Yoon, J. A., Lee, H. J. (2007). Internal marketing, job stress, organizational commitment and turnover intention in nursing organization. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 13(3), 293-301.