

보건소 방문간호사의 이직의도와 관련요인

박정숙¹⁾, 오윤정²⁾

계명대학교 간호대학¹⁾, 계명문화대학교 간호과 조교수²⁾

Factors influencing Turnover Intention of Customized Home Health Care Nurse

Jeongsook Park¹⁾, Yunjung Oh²⁾

College of Nursing, Keimyung University¹⁾

Department of Nursing, Keimyung College University²⁾

= Abstract =

Objective: The purpose of this research was to define the factors influencing turnover intention of customized home health care nurses.

Methods: Research participants were 237 nurses who worked in the customized home health care of 33 public health centers in Daegu city and Gyeong-Buk Province. The data were collected by self report questionnaires from July, 1 to August, 30, 2011. The data were analyzed by t-test, ANOVA, correlation coefficient, multiple stepwise regression using the SPSS program.

Results: The average score for turnover intention was 3.12 (5 score) and job satisfaction was 2.41 (4 score). The scores for sub-categories of job satisfaction were operational factors, 1.99, personnel factors, 2.03, work factors, 2.64 and relationship factors, 3.04. Marital status, religion, visiting nurses career, employment status, work area were the significant factors related to turnover intention in these subjects. There was a significant negative correlation between job satisfaction and turnover intention ($r=-0.354$, $p<0.001$). Significant factors were job satisfaction, marital status, employment status (Cum $R^2=0.198$, $F=17.179$, $p<0.001$) that explained 19.8% of turnover intention.

Conclusions: Customized home health care nurses management policy which includes job satisfaction and general characteristics of visiting nurses should be established to enhance of quality of customized home health care service.

Key Words: Nurse, Personnel turnover

* 접수일(2014년 4월 17일), 수정일(2014년 6월 16일), 게재확정일(2014년 6월 18일)

* Corresponding author: 오윤정, 대구광역시 달서구 달서대로 675(우:704-703), 계명문화대학교 간호과

Yunjung Oh, Department of Nursing, Keimyung College University, 675, Dalseodaero, Dalseo-gu, Daegu, 704-703, Korea

Tel: +82-10-3511-6946, Fax: +82-53-589-7598, E-mail: 2563yjoh@hanmail.net

* 이 연구는 2011년도 계명대학교 동산의료원 연구비 지원에 의해 수행되었음

서 론

방문간호사업은 의료사각 지대에 있는 계층을 대상으로 1990년부터 일부 보건소를 통해 부분적으로 실시되어져 오다가, 2007년에 맞춤형 방문건강관리사업으로 명칭이 변경되면서 전문인력을 충원하여 사업대상 및 주요 서비스를 확대·보강하게 되었다. 이 사업의 전문인력은 대부분 간호사로 전체 전문인력의 86.8%를 차지하고 있다[1]. 맞춤형 방문건강관리사업을 통해 관리되는 취약계층의 가구 수는 2007년에 87만 가구에서 2011년에는 122만 가구수로 증가하였다. 사업의 효과로는 2007년에서 2010년까지 지속적으로 서비스를 받은 경우 1인당 19세 이상 성인은 연간 16만원, 65세 이상 노인은 연간 22만원의 진료비를 절감하였고, 음주, 운동 등 건강한 생활습관과 만성질환 관리에 효과가 있는 것으로 나타나[2], 맞춤형 방문건강관리사업과 이를 수행하는 방문간호사들의 역할이 대단히 중요함을 알 수 있다.

범국가적으로 실시되고 있는 맞춤형 방문건강관리사업이 벌써 8년째에 접어들었으나 계약직 근로자로 시작된 전담인력들의 고용형태가 아직도 대다수 계약직 근로자로 머물러 있어서 안정적으로 일할 수 있는 여건이 마련되지 못하고 있는 실정이다[3,4]. 2007년 일당제로 시작한 봉급체계가 2008년 호봉제로 전환되었고, 계약직 2년 후에는 무기계약직으로의 전환을 기대하였으나 지자체마다 사정이 달라 무기계약직 전환율이 매우 저조하였으며, 국고보조금 감액으로 월급 수령액이 오히려 적어졌다. 또한 원거리 방문사업임에도 기본적으로 지급되어야 할 교통비 지원도 안 되는 등 각종 복리후생제도가 미흡하여[4], 방문건강관리사업을 전담하는 전문인력들의 사기가 상당히 저하되어 있다. 이러한 상황으로 인해 방문간호사들의 이직율은 평균 20% 정도로 추정되고 있으며[5], 이는 우리나라 임상간호사의 이직율인 18.5%보다 높은 수치이다[6].

현재까지 맞춤형 방문건강관리 사업이 진료비 절감 뿐만 아니라 건강형평성 제고에 일익을 담당하였음에도 불구하고[2,7], 2013년도부터 보건소의 각 사업들이 지역사회 통합건강증진사업으로

운영되면서 방문건강관리사업이 선택사업으로 전환되어 고용문제와 더불어 사업 축소의 위기까지 있는 것으로 나타나[3], 방문간호사들의 이직율은 더욱더 높아질 것이라 사료된다. 방문간호사의 잦은 변경은 포괄적이고 지속적인 대상자 간호를 어렵게 하며 결국 간호의 질에 영향을 미치게 된다[8,9]. 취약계층의 건강복지 요구에 실시간으로 일대일 맞춤형 건강관리서비스를 제공하여 건강형평성을 확보하고자 실시하는 방문건강관리사업의 성공적인 정착을 위해서는 투입된 전담간호사들이 온정과 열정을 가지고 책임감이 있는 서비스를 제공할 수 있는 여건이 마련되어야 할 것이다.

또한 맞춤형 방문건강관리사업의 보다 안정적인 정착과 활성화를 위해서 고려해야 할 중요한 변수 중 하나는 방문간호사의 직무만족도이다[10]. 직무만족이란 자신이 수행하고 있는 직무 속에서 보람을 찾고 직무에 몰입하게 되면서 얻는 결과로서, 근로의욕을 높일 뿐만 아니라 자기개발 노력을 추구하고 조직목표 달성을 위한 공동 작업에 자발적으로 참여하고자 하는 의욕과 창의성을 불러일으켜 개인적인 성장과 향상에 긍정적인 영향을 미친다[11]. 특히 업무능력의 향상과 일에 대한 성취감, 안정감, 자부심이 충족될 때 자연스럽게 체득되는 것으로[10,12], 많은 선행연구에서 간호사의 직무만족이 높을수록 이직률을 감소시키고 대상자 간호에 긍정적인 요인으로 작용한다고 하였다[10,13]. 궁극적으로 간호서비스에 대한 대상자의 만족도는 간호사의 직무만족 수준과 관계가 있으므로 간호사의 직무만족 향상을 통해 간호의 질 향상과 대상자의 만족도 향상을 꾀할 수 있다[14,15].

지금까지 방문간호사를 대상으로 한 논문들을 살펴보면, 대부분이 직무만족도[14,16-18]에 관한 내용이었고, 이직의도[5,19] 등에 관한 논문이 소수 이루어져 있으나, 이직의도와 직무만족도와의 상관관계를 체계적으로 분석한 연구는 미흡한 실정이다. 이에 본 연구에서는 맞춤형 방문건강관리사업에 종사하는 방문간호사의 이직의도와 직무만족도와의 상관관계를 파악하고 이직의도의 예측요인을 분석하여 향후 취약계층의 건강을 담당할 방문간호사들의 인적 자원을 효율적으로 관리하기 위한 방안 마련에 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하게 되었다.

대상 및 방법

1. 연구설계

본 연구는 방문간호사의 이직의도와 직무만족도의 상관관계와 이직의도의 예측요인을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상자 및 자료수집

대구시 8개, 경상북도 25개 보건소의 맞춤형 방문건강관리사업을 담당하는 담당자 및 담당 팀장에게 연구의 목적과 설문내용에 대해 설명하고 협조를 구한 뒤, 설문지를 각 보건소 방문간호담당자에게 우편으로 보내서 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 서면으로 동의한 방문간호사들을 대상으로 설문지를 무기명으로 작성하게 한 후 1주일 내에 우편으로 반송하도록 하였다. 대구시와 경상북도 보건소 방문간호사 전수를 대상으로 자료를 수집하였으며, 설문 응답이 미비한 설문지 24명을 제외한 237명(회수율 90.8%)을 최종 연구대상자로 하였다. 자료수집기간은 2011년 7월 1일에서 8월 30일까지였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

본 연구의 일반적인 특성은 연령, 결혼상태, 종교, 교육수준, 방문건강관리업무 근무경력, 보건소 외 근무경력, 고용형태, 근무지역의 총 8문항으로 구성하였다. 연령, 방문건강관리업무 근무경력, 보건소 외 근무경력, 근무형태는 직접 기입하게 하였고, 결혼상태와 종교는 유무, 교육수준은 전문대학과 대학교 이상, 고용형태는 무기계약직, 기간제(연속 고용 보장), 기간제(연속고용 보장 안됨), 근무지역은 광역시, 도시, 군지역으로 구분하여 표시하게 하였다.

2) 이직의도

이직의도는 Kim[20]이 개발한 도구 중 이직의도에 관한 5문항(다른 직장을 구하려는 노력, 이직할 의사, 동료의 이직이 자신의 이직 의사에 영향을 미치는지의 여부, 이직 후 후회 여부, 현직에서 더 근무하기를 원하는 횟수)을 사용하여

측정하였으며, 각 문항은 5점 척도로 최저 5점에서 최고 25점까지 가능하며 점수가 높을수록 이직의도가 강함을 의미한다. 원 척도의 신뢰도는 Cronbach α =.910이었고 본 연구에의 신뢰도는 Cronbach α =.768이었다.

3) 직무만족도

직무만족도는 Choi[9]가 개발한 간호사 직무만족도 측정도구를 수정 보완하여 사용하였으며, 도구는 업무요인 5문항(업무의 자율성, 능력인정, 고충토로, 보람과 성취감, 근무환경), 운영요인 5문항(급여수준, 공정한 보상, 직무의 양, 복리후생제도, 직무여건), 인사요인 1문항(사회적 지위향상), 인간관계요인 2문항(동료와의 인간관계, 상사와의 인간관계)으로 구성되어있다. 각 문항은 4점 척도로 총 13문항으로 최저 13점에서 최고 52점까지 가능하며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 원 척도의 신뢰도는 Cronbach α =.721이었고 본 연구에의 신뢰도는 Cronbach α =.821이었다.

4. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 대상자의 일반적인 특성, 이직의도와 직무만족도는 서술적 통계를 구하였고, 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA test를 실시하였으며, 사후검정은 scheffe test를 실시하였다. 이직의도와 직무만족도와의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였고, 이직의도의 예측요인을 분석하기 위해 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 이직의도의 예측요인을 분석하기 위해 모형 1에서는 일반적인 특성과 직무만족도 총점만을, 모형 2에서는 직무만족도 총점과 하위 영역별 직무만족도 점수를 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 단계적 다중회귀분석에서 일반적인 특성 중 결혼상태는 결혼하지 않은 상태는 0, 결혼한 상태는 1, 종교는 무교 0, 있으면 1, 교육정도는 전문대졸 0, 대학교 이상 1, 고용형태는 연속고용이 보장 안되는 기간제는 0, 연속고용이 보장되는 기간제와 무기계약직은 1, 군지역 0, 광역시와 도시는 1로 처리

하였다. 연령, 방문건강관리업무 근무경력, 보건소 외 근무경력, 직무만족도는 연속형 변수로 투입하여 회귀모형을 구축하였다. 독립변수들 간의 다중공선성을 점검하기 위해 공차한계와 분산팽창요인을 확인하였으며, 공차한계는 0.95~1.00로 0.1이상을 보였고, 분산팽창요인이 1.01~1.04로 10보다 작아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

결 과

대상자의 평균 연령은 38.53세, 기혼이 190명(80.2%), 종교는 있는 군이 140명(59.5%), 전문대학 졸업이 185명(78.4%)으로 가장 많았다. 방문

건강관리업무 근무경력 평균 29.15개월, 보건소 외 근무경력 평균 79.49개월이었다. 고용형태는 연속고용이 보장된 기간제가 134명(56.5%)이었고, 근무지역이 시인 경우가 98명(41.3%)이었다. 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도는 결혼상태, 종교, 방문건강관리업무 근무경력, 고용형태, 근무지역에 따라 유의한 차이가 있었다. 미혼이 기혼보다($p=0.003$), 무교가 유교에 비해($p=0.007$) 이직의도가 더 높았다. 방문건강관리업무 근무 경력은 49개월 이상인 군이($p=0.014$), 무기계약직과 연속고용이 보장되는 기간제가 연속고용이 보장되지 않는 기간제에 비해($p=0.021$) 이직의도가 낮았으며, 광역시에 근무하는 군이 타 군에 비해 이직의도가 더 높았다($p=0.014$)(Table 1).

Table 1. Turnover intention of the subjects according to general characteristics (N=237)

Characteristics	Categories	N(%)	Turnover intention			
			Mean(SD)	t or F	p	scheffe
Age(yr)	≤29	47(19.9)	15.91(4.31)	1.470	0.224	
	30~39	65(27.5)	15.37(3.43)			
	40~49	109(46.2)	14.86(4.15)			
	50≤	15(6.4)	13.66(4.38)			
Marital status	Not married	47(19.8)	16.73(3.62)	3.031	0.003	
	Married	190(80.2)	14.75(4.04)			
Religion	No	96(40.5)	16.02(3.82)	2.704	0.007	
	Yes	140(59.5)	14.56(4.08)			
Education level	College	185(78.4)	14.93(3.94)	-1.680	0.094	
	Above university	51(21.6)	16.04(4.32)			
Visiting nurses career (month)	≤12 ^a	50(21.6)	15.37(3.64) ^a	3.211	0.014	abcd>e
	13~24 ^b	48(20.7)	16.60(3.92) ^b			
	25~36 ^c	43(18.5)	15.23(3.42) ^c			
	37~48 ^d	36(15.5)	15.20(4.29) ^d			
	49≤ ^e	55(23.7)	13.72(4.35) ^e			
Previous work experiences (month) (except at public health center)	≤36	58(26.1)	14.78(4.31)	0.299	0.878	
	37~72	53(23.9)	15.42(3.94)			
	73~108	48(21.6)	15.37(4.23)			
	109~144	28(12.6)	15.48(3.01)			
	145≤	35(15.8)	14.84(4.10)			
Employment status	Indefinite contract ^a	14(5.9)	13.87(4.43)	3.925	0.021	c>ab
	Definite contract (continuous employment) ^b	134(56.5)	14.65(4.10)			
	Definite contract (not continuous employment) ^c	89(37.6)	16.07(3.72)			
Work area	Metropolitan city ^a	71(30.0)	16.34(3.76) ^a	4.334	0.014	a>bc
	City ^b	98(41.3)	14.81(4.04) ^b			
	County(gun) ^c	68(28.7)	14.45(4.08) ^c			

대상자의 이직의도의 평균은 3.12점(5점 만점) 이었고, 직무만족도의 평균은 2.41점(4점 만점)이었으며, 직무만족도 하위영역별 점수로는 인간관계요인 3.04점, 업무요인 2.64점, 인사요인 2.03점, 운영요인이 1.99점 순이었다(Table 2).

대상자의 직무만족도와 이직의도와의 상관관계를 분석한 결과 직무만족도와 이직의도는 부적인 상관관계를 보여주었다($r=-0.354, p<0.001$). 직무만족도 하위영역인 업무요인($r=-0.326, p<0.001$), 운영요인($r=-0.201, p=0.003$), 인사요인($r=-0.414, p<0.001$), 인간관계요인($r=-0.162, p=0.016$) 모두 이직의도와 부적인 상관관계를 나타내었다(Table 3).

이직의도의 예측요인은 모형 1에서는 직무만족도가 가장 컸고($\beta=-0.356, p<0.001$), 다음은 결혼상태($\beta=-0.241, p<0.001$), 고용형태($\beta=0.133, p<0.001$)의 순으로 나타났으며, 방문간호사 이직의도를 19.8% 설명하였고($p<0.001$), 이중 직무만족도의 설명력이 12.4%로 가장 높았다. 모형 2에서는 인사요인이 가장 컸고($\beta=-0.315, p<0.001$), 다음은 업무요인($\beta=-0.158, p=0.028$)의 순이었고, 방문간호사 이직의도를 17.3% 설명하였으며($p<0.001$), 이중 인사요인에 대한 직무만족도의 설명력이 15.5%로 가장 높았다(Table 4).

Table 2. Level of turnover intention and sub-categories of job satisfaction

Variable	Minimum	Maximum	Mean(SD)
Turnover Intention	1.00	5.00	3.12(0.83)
Job Satisfaction	1.00	4.00	2.41(0.38)
Operational factors	1.00	3.20	1.99(0.49)
Personnel factors	1.00	4.00	2.03(0.68)
Work factors	1.00	3.80	2.64(0.46)
Relationship factors	1.50	4.00	3.04(0.42)

Table 3. Correlations between turnover intention and job satisfaction

Variables	r(p)				
	Job satisfaction total	Personnel factors	Work factors	Operational factors	Relationship factors
Turnover intention	-0.354(<0.001)	-0.414(<0.001)	-0.326(<0.001)	-0.201(0.003)	-0.162(0.016)

Table 4. Predictors of turnover intention

	B	S.E	β	t	p	Cum. R ^{2*}	F(p)
Model1**							
Constant	27.385	1.837		14.909	<0.001		
Job satisfaction	-0.304	0.054	-0.356	-5.589	<0.001	0.124	29.799(<0.001)
Marital status	-2.454	0.635	-0.241	-3.865	<0.001	0.181	23.179(<0.001)
Employment status	-1.121	0.533	0.133	-2.105	0.037	0.198	17.179(<0.001)
Model2***							
Constant	22.717	1.488		15.265	<0.001		
Personnel factors	-1.877	0.425	-0.315	-4.418	<0.001	0.155	39.316(<0.001)
Work factors	-0.280	0.127	-0.158	-2.212	0.028	0.173	22.460(<0.001)

*Cum.R²=Cumulative R², **Independent variables : general characteristics, job satisfaction(total),

***Independent variables : job satisfaction(total), sub-categories of job satisfaction

고 찰

본 연구는 방문간호사의 이직의도와 직무만족도와의 상관관계를 파악하고 이직의도의 예측요인을 분석하였다. 본 연구의 자료수집이 2011년 맞춤형 방문건강관리 사업시에 이루어졌으나 현재와 비교시 방문간호사의 처우 및 전반적인 업무체계 등에서 큰 차이가 없어[16] 연구 결과의 해석 및 적용이 가능하리라 사료된다.

본 연구 대상자의 이직의도는 평균 3.12점(5점 만점)이었고, 방문간호사를 대상(5점 만점)으로 한 Choi[5]는 2.83점, 임상간호사를 대상(5점 만점)으로 한 Oh[21]는 3.55점, Lee와 Yoo[22]는 2.54점, Myung[23]은 3.18점으로 나타나 방문간호사와 임상간호사 모두 이직의도가 평균 이상으로 높음을 알 수 있다. 또한 Choi 등[19]의 연구에서는 방문간호사들 중 77.6%가 이직의도가 있다고 하였다. 임상간호사 대상 선행연구[22,23]에서는 임상간호사는 교대근무와 밤근무를 하는 경우 이직의도가 높게 나타나 교대근무에 대한 직무스트레스가 높음을 알 수 있다. 반면에 방문간호사는 주간근무의 장점이 있음에도 불구하고 이직의도가 높은 것은 업무량에 비해 보수와 처우 등의 열악한 근로조건 때문[3,19]이라 사료된다. 직업적 성숙이 이루어지기 전의 빈번한 이직과 재취업의 반복 또는 숙련된 인력의 이직은 방문건강관리사업의 안정화 정도모하는 데 부정적인 영향을 미칠 우려가 있다[5].

본 연구대상자의 일반적인 특성 중 이직의도에 유의하게 영향을 미치는 요인으로는 결혼상태, 종교, 방문건강관리업무 근무경력, 고용형태, 근무지역으로 나타났다.

결혼상태는 미혼이 기혼보다 이직의도가 높았고, 대부분의 선행연구[22,24] 결과와 일치하였다. 이는 미혼이 기혼에 비해 가족부양 및 양육의 책임이 없어 생활의 안정보다는 자신이 추구하는 것을 하려는 욕구가 상대적으로 높기 때문이라 사료된다. 종교는 있는 경우가 없는 경우에 비해 이직의도가 낮았고, 선행연구[21,22]와도 일치하였다. 즉 종교를 통해 간호사로 갖추어야 할 가치관과 윤리의식을

확립하고 개인의 영적인 생활이 안정됨으로써 업무에 긍정적인 영향을 미쳐 이직의도가 낮은 것으로 사료된다.

방문건강관리업무 근무경력 49개월 이상인 군이 다른 군에 비해 이직의도가 낮았다. Oh[21]는 임상경력이 3년~5년 미만군이 이직의도가 가장 높았고, Myung[23]의 연구에서는 임상경력이 10년 이상인 군이 다른 군에 비해 이직의도가 낮았다. 즉 일정한 기간이 지나면 근무경력이 높아질수록 이직의도가 낮아짐을 알 수 있다. 이는 Han 등[25]의 연구에서 나타난 바와 같이 경력이 올라갈수록 직무에 대한 스트레스가 감소하고 근무경력이 증가하면서 연령 또한 증가하게 되므로 새로운 구직기회를 찾기보다는 현 직장에서 안정을 찾고자 하는 경향이 있을 것이라 사료된다. 따라서 방문간호업무 수행에 질적인 인적자원을 확보하기 위해서는 방문간호업무경력이 5년 미만인 단기근로자의 경력을 가진 간호사들의 이직을 감소시키기 위한 집중 관리방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구 대상자의 고용형태는 무기계약직과 연속고용이 보장되는 기간제가 이직의도는 낮았으며, Ju[26]의 연구에서도 비정규직에 비해 정규직의 이직의도가 낮게 나타났다. 고용이 보장되지 않는 기간제는 고용불안으로 인해 항상 다른 직업으로의 전환을 생각하게 되고, 1년 미만의 계약을 통해 근무함으로써 대상자에게 지속적이고 체계적인 건강관리를 실시할 수 없으므로 취약계층의 건강관리에 심각한 부작용을 초래할 것으로 사료된다.

본 연구 대상자들의 근무지역이 광역시인 경우가 시와 군 지역 보다 이직의도가 높게 나타났고, Choi[5]의 연구에서도 대도시형에 근무하는 방문건강관리인력이 농촌형과 일반도시형 보건소에 근무하는 경우보다 이직의도가 더 높았다. Choi[5]와 Myung[23]은 외부 고용환경에서 구직기회가 많다고 인식하는 경우 이직 가능성이 높을 것이라고 예측하였다. 따라서 본 연구의 대상자들이 대도시에 근무하는 경우 농촌과 일반도시에 비해 더 많은 구직기회를 가질 수 있기 때문에 이직의도가 높을 것이라 사료된다.

본 연구 대상자의 직무만족도는 평균 2.41점(4점 만점)이었고, 하위 영역에서는 급여, 공정한 보상, 직무의 양, 복리후생제도, 직무여건을 포함한 운영요인이 가장 점수가 낮았고, 동료와 상사와의 인간관계요인이 가장 높았다. 방문간호사를 대상으로 한 Kim과 Kim[16] 연구의 직무만족도는 2.46점(4점 만점), Park 등[17]은 2.6점(4점 만점), Park 등[27]은 2.9점(5점 만점)으로 나타나 본 연구결과와 비슷하였으며, 직무만족도 하위영역에서는 대부분의 선행연구[14,16,18]에서도 대인관계, 동료에 대한 만족, 상호작용에 대한 만족도가 높았고, 보수와 공정한 보상에 대한 만족도가 낮게 나타났다. 본 연구의 방문간호사들이 인간관계에 대해 만족도가 높은 것은 방문간호사의 업무가 개인의 업무라기보다는 팀의 연결된 업무임을 인식하여 업무상 상호작용이 잘 이루어지지 때문이라 할 수 있다[16,18]. 반면에, 서울시 방문간호사들은 2013년 한해 취약계층 17만 4151가구를 방문해 총 22만 2959명의 건강을 관리하였고 하루 평균 6.7 가구를 방문하는 등 취약계층의 건강관리를 위해 노력하고 있음에도 불구하고[7] 그에 맞는 보수와 대우는 이루어지지 않고 있어[4], 방문간호사의 직무만족도 중 운영요인에 대한 만족도가 낮은 것으로 사료된다. 따라서 방문간호사들의 직무만족도를 높이기 위해 인간관계 요인은 더욱 더 강화하고, 업무량에 준한 공정한 보상과 보수 지급의 운영요인에 대한 근본적인 문제점을 찾아 이를 해결할 수 있는 방안 마련이 시급하다 하겠다.

본 연구에서는 직무만족도와 이직의도와는 부적인 상관관계를 보여주었고, 대부분의 선행연구[13,21-23]의 결과와도 일치하였다. 즉, 직무만족이 높으면 이직의도가 낮아짐으로 현장에 오래 머물 가능성이 높다는 것을 알 수 있는 결과이다. 간호사가 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것은 자신의 사기를 진작시키고, 보다 나은 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 동기를 부여함으로써 매우 중요하며, 자신의 직업에 대한 확신이 없으면 긍정적인 사고와 효과적인 역할수행을 기대하기 어려우며, 전문직업인으로서의 발전을 유도할 수 없을 뿐만 아니라 간호 업무수행에 대한 갈등으로 자

신의 직무만족도를 저하시켜 이직율이 높아지는 것으로 보고되었다[28]. 결국 조직의 높은 이직율은 남아있는 구성원의 사기 저하 및 업무량 증대는 물론 새로운 구성원을 채용하고 교육시켜야 하는 등 재정적인 문제를 발생시키며, 간호서비스의 질적 보장 측면에서도 어려움이 발생되어[8], 악순환이 거듭될 것이다. 따라서 이직에 따른 비용 효과적인 측면은 물론 방문건강관리사업의 안정적인 정착을 위해서는 직무만족도를 높이고, 이직의도를 감소시키기 위한 적극적인 관리가 이루어져야 할 것이다.

방문간호사의 이직의도에 가장 영향을 미치는 주요 예측요인은 직무만족도로 나타났으며, Myung [23]과 Liu 등[24]의 연구에서도 직무만족도로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 또한 직무만족도의 하위 영역 중 이직의도의 가장 강력한 예측요인은 사회적 지위향상을 나타내는 인사요인이었고, 다음이 업무의 자율성, 능력인정, 고충토로, 보람과 성취감, 근무환경을 나타내는 업무요인으로 나타났다. 즉 인사요인과 업무요인에 대한 만족감이 높을수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. Choi[3]는 방문간호사의 99.1%가 자신의 전문성에 비해 사회적 지위나 처우 수준이 낮다고 하였고, Kim과 Kim[16]의 연구에서는 전문적인 업무요구에 비해 승진이 없는 근무체계에 대한 직무만족도 점수가 낮았다. 또한 2012년도 방문간호인력 현황을 살펴보면, 방문간호사들은 업무의 숙련도와 질적인 간호제공과 상관없이 재계약시 신규고용 형태가 되는 경우가 대부분이었다[4]. 방문간호 업무의 자율성에 대한 만족감이 타 영역에 비해 높긴 하지만[14,16,18], 계약직이라는 신분으로 인해 정규직 직원과 정보를 공유할 수 없어 효율적인 서비스 전달에 장애가 되고[29], 능력 인정과 업무에 대한 보람과 성취감 등이 제한적일 수 있을 것이다[18]. 따라서 우수한 인력을 유지시키고 업무수행을 증진시키며 사기향상에 긍정적인 효과를 도출하기 위해서는 이들이 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것이 매우 중요하다. 특히 방문간호사의 직업만족도 중에서 인사요인과 업무요인에 대한 만족도의 강화가 중요하며, 이를 위해

서는 전문직업인으로서의 사회적 지위를 보장해 주고, 개인의 자질이나 능력을 인정하고, 계속 교육을 통해 방문간호사로서의 긍지와 만족을 높이며, 고충을 토로할 수 있는 분위기의 조성 등 적극적인 방안이 강구되어야 할 것이다.

방문간호사 이직의도에 영향을 미치는 두 번째 요인은 결혼상태이며, Choi[5]의 연구에서도 기혼이 이직의도의 예측요인으로 나타났다. 이와 같은 결과는 방문건강관리사업에 참여하는 방문인력은 병원과는 달리 밤근무와 교대근무가 없고 휴일을 가족과 함께 보낼 수 있는 근무여건이라는 점이 크게 반영된 것으로 보인다. 따라서 장점이 되는 근무여건 등을 적극 홍보하여 결혼과 육아 등으로 병원을 떠난 유휴 간호사를 활용하는 것도 인적 자원 관리의 한 방안이라 할 수 있다.

방문간호사 이직의도에 영향을 미치는 세 번째 요인은 고용형태로 나타났으며, 대부분의 방문간호사들이 비정규직의 형태로 근무를 하고 있어 고용 불안정에 대한 스트레스를 많이 받고 있는 것으로 나타났다[5,16,17]. 방문간호사의 비정규직의 고용형태는 맞춤형 방문건강관리사업이 행해지기 전부터 끊임없이 지적되어진 문제이며[14,17], 현재까지도 해결해야 될 과제로 남아 있다. 오히려 기존 보건소의 방문건강관리사업이 지역사회 통합건강증진 사업내의 선택사업으로 전환되면서 방문간호사의 입지가 더욱 약해지고 있는 실정이다[4]. 연속고용이 보장 안 되는 경우에는 신분의 불안정으로 인해 일에 전념할 수 없고 일에 대한 의욕이 저하될 뿐만 아니라 일에 대한 책임감이 떨어져서 대상자에게 지속적이고 체계적인 건강관리를 실시할 수 없으므로 취약계층의 건강관리에 심각한 부작용을 초래할 것이다. 국민건강증진종합계획(Health Plan 2020)의 건강형평성 제고와 취약계층 건강수명 연장의 목적을 달성하기 위해서는[30] 방문간호사들의 역할이 중요함을 인지하고 방문간호사의 이직을 감소시키기 위해 고용안정대책이 우선 마련되어야 할 것이다.

이상의 연구결과에서 방문간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 방문간호사의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안, 고용의 안정화를 위한

제도적인 장치 마련 및 대상자의 일반적인 특성 등을 충분히 고려한 인적자원 관리방안 마련에 적극적인 지원이 이루어져야 한다고 생각된다.

본 연구의 결과를 해석하는데 있어서 대상자가 일 지역에 국한되어 있어 전체 방문간호사들에게 일반화시키기에는 제한점이 있고, 자료수집 시기가 지역사회 통합건강증진 사업 이전인 2011년 맞춤형 방문건강관리사업 시기이므로 연구결과를 확대해석할 때 신중을 기해야 할 것이다.

요 약

본 연구의 목적은 방문간호사의 이직의도와 직무만족도와의 관련성과 이직의도의 예측요인을 분석하여 맞춤형 방문건강관리사업의 안정적인 정착과 활성화에 도움이 되고자 시도되었다. 조사대상자는 대구시와 경상북도의 방문간호사를 대상으로 총 237명의 조사결과를 최종적으로 활용하였다.

방문간호사의 이직의도는 3.12점(5점 만점)이었고 직무만족도는 2.41점(4점 만점)이었다. 직무만족도 하위영역에서는 운영요인의 점수가 가장 낮았고, 인간관계요인 점수가 가장 높았다. 방문간호사의 이직의도와 관련이 있는 일반적인 특성은 결혼상태, 종교, 방문건강관리업무 근무경력, 고용형태, 근무지역이었으며, 이직의도와 직무만족도간에는 부적인 상관관계를 보여주었다. 이직의도를 설명하는 주요변수로는 직무만족도, 결혼상태, 고용형태로 나타났고, 방문간호사 이직의도를 19.8% 설명하였다. 방문간호사들의 이직의도를 감소시키기 위해서는 직업 만족도 향상 방안과 각 지자체마다 방문간호사의 연속고용이 보장될 수 있도록 실효성 있는 제도적 장치 마련이 이루어져야 할 것이며, 이로 인해 방문보건사업의 정립과 함께 질적인 성과도 향상될 수 있을 것이다.

참고문헌

1. Ministry of Health and Welfare Affairs. Guidebook for 2012 home visiting health

- care service. Seoul, Ministry of Health and Welfare Affairs, 2012, pp.10-17
2. Kim JH, Kim TJ, Lee YG, Yim ES. Effects of customized home visiting health care on health promotion and employment. Seoul, Ministry of Health and Welfare Affairs, 2011, pp.274-278
 3. Choi YS. Activating integrated health promotion program visiting nurses employment stability first[Internet]. Seoul: Newsis. [cited 2013 Mar 14]. Available From: <http://www.newsis.com>
 4. Lee SW. Dismissal of visiting nurses is increasing[Internet]. Jinju: GwangNam Domin newspaper. [cited 2013 Oct 15], Available From: <http://www.idomin.com>
 5. Choi YA. Factors related to the intention to leave from the visiting health care workers in the community health center [dissertation]. Gwangju, Chonnam National University, 2012 (Korean)
 6. Noh WJ, Song KJ, Kim KN, Eum OB, Han YH, Kim MJ, Hong JH. A study on nurse staffing status in hospital. Seoul, Hospital Nurses Association. 2012 (Korean)
 7. Lim JM. The effect of home visiting health program in Seoul[Internet]. Seoul: Newsis. [cited 2014 May 22]. Available From: <http://www.newsis.com>
 8. Buerhaus PI, Donelan K, Ulrich BT, Norman L, Desroches C, Dittus R. Impact of the nurse shortage on hospital patient care: comparative perspectives. *Health Affairs* 2007;26(3):853-862
 9. Choi YJ. The analysis of the factors related with job satisfaction for registered nurses [dissertation]. Busan, Inje University, 2003 (Korean)
 10. Cheong JR. A study on the performance and job satisfaction on visiting nurses of district health center in Chonnam province [dissertation]. Gwangju, Chosun University, 2004 (Korean)
 11. McGlynn M, Griggin MQ, Donahue M, Fitzpatrick, J. Registered nurse job satisfaction and satisfaction with the professional practice model. *J of Nurs Manag* 2012; 20(2):260-265
 12. Lee BS, Kang SR, Kim HO. Experience of job satisfaction in clinical nurses: application of focus group methodology. *J Korean Acad Nurs* 2007;37(1):114-124 (Korean)
 13. Ramoo V, Abdullah KL, Piaw, CY. The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in teaching hospital. *J Clin Nurs* 2013;22(21-22):3141-3152
 14. Lee SK. A study on the effect of job satisfaction on service quality of public health nurses [dissertation]. Seoul, Hanyang University, 2007 (Korean)
 15. Sung MH, Eum OB. Relationships between critical thinking disposition, professional nursing competence and job satisfaction in clinical nurses. *J Korean Acad Nurs* 2009;15(1):26-36 (Korean)
 16. Kim H, Kim HL. A study on occupational satisfaction and stress of visiting nurses at distract health centers in Chungnam province. *Korean J Occup Health Nurs* 2011; 20(2):204-211 (Korean)
 17. Park CG, Park KS, Kang YS. Job stress, job satisfaction and organizational commitment of customized home health care nurse. *J Agric Med Community Health* 2013;38(1): 39-48 (Korean)
 18. Park TK. Professionalism, job stress and job satisfaction of visiting nurses working at public health center [dissertation]. Daegu, Kyungbook National University, 2012 (Korean)

19. Choi IH, Chung YH, Park IH, Choi YA. Job stress, Organizational commitment, way of coping and turnover intention among Korean visiting nurses. *Korean J Occup Health Nurs* 2013;22(2):149-158 (Korean)
20. Kim SJ. Nurses' job satisfaction and turnover intention of nurses [dissertation]. Seoul, Korea University, 1992 (Korean)
21. Oh EJ. Relations among verbal abuse, job satisfaction, burn out and turn over in nurses working in acute hospitals [dissertation]. Seoul, Hanyang University, 2010 (Korean)
22. Lee KJ, Yoo SY. Relationships between nurses' ethical dilemma, coping types, job satisfaction and turnover intention in Korea. *J Korean Clin Nurs Res* 2011;17(1): 1-15 (Korean)
23. Myung MK. Factors affecting on turnover intention of clinical nurses [dissertation]. Gwangju, Kwangju Women's University, 2013 (Korean)
24. Liu C, Zhang L, Ye W, Zhu J, Cao J, Lu X, Li F. Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. *J Clin Nurs* 2011;21(1-2):255-263
25. Han SJ, Kwon MS, Yoon OS, Moon MY. Emotional labor and job stress of public health nurses. *J of Korean Public Health Nurs* 2012;26(2):314-327 (Korean)
26. Ju ST. The effects of employee background and employment type on job satisfaction, organizational commitment and intention of turnover [dissertation]. Seoul, Chung Ang University, 2007 (Korean)
27. Park, HI., Park, KM, Lee, KH. The correlation between professional values and job satisfaction depending on the types of visiting nurses' personality. *Korean J Occup Health Nurs* 2012;21(2):77-86 (Korean)
28. Kim EJ. A study relation between burnout experience and job satisfaction of nurses [dissertation]. Seoul, Kyunghee University, 2002 (Korean)
29. Ahn YH, Jang SJ, Choi G. Outcome assessment of a demonstration project on integration of home visiting health care and social welfare services. *J of Korean Public Health Nurs* 2006;20(1):5-15 (Korean)
30. Ministry of Health and Welfare Affairs. Guidebook for 2013 community integrated health promotion program. Seoul: Ministry of Health and Welfare Affairs, 2013, pp.1-7