

보건소 간호사의 직무특성, 직무동기, 업무수행 비교

전 경 자*·김 희 걸**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라의 보건소는 당초 중앙보건소란 명칭으로 1960년대 시범사업을 거쳐 1963년도에 보건소법이 만들어지면서 시·군·구 단위로 1개소씩 건립된 이래 1996년 현재 244개에 이르렀다. 80년대 이후 만성질환의 증가로 인한 의료수요의 변화로 질병예방, 건강증진 등의 포괄적 접근방법이 강조되어 보건교육, 추구관리, 기능회복, 통증완화, 임종관리 등 과거와 다른 형태의 서비스 제공이 보건소의 역할로 요구되고 있으며 지방자치제도의 실시로 주민의 요구에 부응하는 다양한 서비스 개발, 질의 향상이 추구하고 있는 상황이다(이종구, 1997). 이에 정부는 1995년 12월 보건소법을 지역보건법으로 전면 개정하였고, 제9조에 고혈압, 당뇨병, 정신질환 등 만성질환관리와 노인보건 및 장애인재활사업, 가정 및 시설 방문보건사업 등을 포함한 16가지 업무를 설정하였다(보건복지부, 1995). 이와 같은 새로운 보건사업을 효과적으로 실시하기 위하여 간호사를 비롯한 전문인력의 수를 늘리고, 이들의 업무수행 수준 및 사업성과를 향상시켜야 할 필요성이 제기되고 있다.

보건소 간호사의 경우 전체 보건인력의 26.2%를

차지하여 보건분야 종사 인력 중 가장 많은 인력으로 나타나 있다(보건간호사회, 1994). 이들 보건소 간호사들이 기존에 수행해 온 업무내용은 예방접종, 인구통계, 결핵유병률 통계, 가족보건사업의 계획수립 및 평가, 시술의뢰기관 지정 및 지도감독, 통합보건사업 추진 및 요원 평가관리, 결핵관리사업 평가, 환자관리, 입산부·영유아 등록관리, 모자보건센터 운영관리, 보건교육, 보건진료소 기술지도, 급성전염병 관리 대책 수립 및 평가, 만성병(성병, 나병) 및 신중질환관리, 모자보건과 가족계획 대상자에 대한 개별 또는 집단관리, 국민영양조사, 영유아·임산부의 영양지도관리, 집단급식소 지도관리, 교사 및 학생대상 보건교육, 가족계획사업, 모자보건사업, 기타 의료사업인 것으로 나타났다(박노예 등, 1994). 최근들어 새로운 보건간호사업이 개발되기 시작하였다고 볼 수 있는데 이는 서울특별시가 1990년 이후 점차 확대 강화시켜 온 방문간호사업이다. 방문간호사업은 전 지역주민을 대상으로 우선순위에 따라 건강문제를 파악, 해결해 줌으로써 자활의욕고취 및 복지향상을 도모하고자 제공되는 간호사업을 말한다(서울시 의약과, 1996).

그러나, 방문간호사업은 이를 뒷받침해 줄 인력의 훈련이나 조직의 조정 등 보완대책이 수반되지 못한 채 실시되고 있으며(임종권 등, 1991), 저소득층 환자의 질병관리 위주의 사업에서 벗어나지 못하고 있고

* 순천향대학 간호학과

** 경원전문대학 간호과

사업평가도 중앙정부에서 제시한 목표 달성 정도 파악에 그치고 있다는 점 등 문제점들이 지적되고 있다(윤순영 등, 1995). 또한, 업무 측면에서 볼 때 방문간호사의 업무는 사정 및 진단, 질병관리, 주거환경관리, 홍보 및 안내, 결과보고, 물적제공, 정서적지지, 상담 및 권유, 교육, 지지자원활용, 도움/지원, 추후관리, 대상자 접촉의 영역에서 101개의 활동을 하는 것으로 파악되어 기존의 보건간호사 업무와 차별성이 있음을 알 수 있다(임은선, 1996). 실제로 서울특별시 방문간호사들이 가장 많이 수행하고 있는 업무는 교육 및 상담과 업무계획수립이었으며(양미진, 1997), 주거환경관리, 일반행정 보조 및 의료정보보조, 도움/지원과 같은 새로운 영역의 업무도 발견되었고, 지지자원활용과 같이 타 분야와의 협력관계가 중요하다는 것이 두드러진 차이점이라 할 수 있다(임은선, 1996).

한편, 이들의 업무수행에 미치는 요인은 직무만족, 조직형태, 방문간호 근무경력 순으로 나타났고, 이들의 직무만족도는 최대평균 5점에 대해 2.92정도였는데, 연령이 많을수록, 직급이 높을수록, 경력이 많을수록 직무만족이 높았다(양미진, 1997).

이에 본 연구에서는 방문간호부서 간호사의 업무수준 향상을 위하여 기존의 보건사업을 수행하고 있는 간호사들과 방문간호부서 간호사들의 직무특성과 직무동기, 업무수행 수준을 비교해봄으로써 그 차별성을 구체적으로 파악하고자 한다. 기존의 업무와 방문간호업무의 차별성을 파악함으로써 앞으로 방문간호부서 간호사들을 위한 직무표준의 설정과 교육훈련프로그램 개발의 필요성을 제시할 수 있을 것이며 업무성과 향상을 위한 조직구조 개편 및 인사관리 정책수립을 위한 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 목 적

본 연구는 보건소 간호사의 업무 향상을 위하여 방문간호부서 간호사와 타부서 간호사의 직무관련 특성을 비교하는 것을 목적으로 시도되었다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 방문간호부서 간호사와 타부서 간호사의 직무특성, 직무동기, 업무수행 수준을 비교한다.
- 2) 보건소 간호사의 직무특성, 직무동기, 업무수행간의 상관성 정도를 규명한다.

3. 용어의 정의

1) 직무특성(Job Characteristics)

직무특성은 조직구성원의 직무동기, 직무만족, 결근 및 이직등과 관련된 변수로서 본 연구에서는 Hackman & Oldham(1976)의 직무특성이론에 준하여 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 그리고 피드백을 하위요소로 보았다. 기술다양성이란 직무수행에 따른 다양한 기술이나 수단의 발휘를 요구하는 정도를 의미하며 Organizational Assessment Instrument(OAI)로 측정하여 점수가 높을수록 다양한 직무를 수행한다고 지각하고 있음을 의미한다. 과업정체성이란 자신이 수행하는 직무가 다른 사람에게 얼마나 중요하고 실질적인 영향을 미치는가를 나타내는 것으로 OAI로 측정하여 점수가 높을수록 자신의 직무가 중요하다고 지각하는 것이다. 자율성은 과업을 수행하기 위한 계획이나 일의 순서 결정에서 개인에게 주어지는 독립성, 재량정도를 의미하며, OAI로 측정된 점수가 높을수록 자신의 직무에 많은 자율성이 부여됨을 지각하고 있는 것을 의미한다. 피드백은 자신이 행한 업무가 얼마나 유효하게 수행되었는가에 관한 정보를 습득하는 정도를 의미하는 것으로서 OAI로 측정된 점수가 높을수록 많은 피드백을 받는다고 지각하는 것이다.

2) 직무동기(Job Motivation)

직무의 수행과 직무성과의 개선을 위해 스스로 얼마나 노력을 기울이는가와 직무의 효과적 수행을 위해 스스로 동기화된 정도를 말하는 변수로서 OAI로 측정하며 점수가 높을수록 직무동기가 높은 것을 의미한다.

3) 업무수행(Job Performance)

간호업무수행이란 간호사가 수행하는 업무에 대한 것으로 수행영역은 일반적인 간호업무, 대인관계업무, 독자적 간호업무, 조직구성원으로서의 업무, 간호과정 적용업무로 구성된다. 일반적 간호업무는 간호사가 평소에 계속 수행하고 있는 간호에 대한 지식, 기술 및 의사소통에 관련된 업무수행을 측정하는 것이며 대인관계업무는 간호를 제공하는 태도 및 대상자 혹은 타의료요원과의 대인관계에 관련된 업무수행, 독자적인 간호업무는 간호업무의 자율성 및 교육에 관련된 업무수행, 조직구성원으로서의 업무는 조직의 일원으로서의 참여, 협동, 절약 및 조직에 대한 이해도, 간호과정의 적용은 간호업무의 계획, 수행 및

점점 여부와 반복되는 통상업무의 유지에 관련된 업무수행을 측정한 것이다. 이병숙(1983)의 도구로 측정하여 점수가 높을수록 업무수행점수가 높은 것으로 볼 수 있다.

II. 문헌 고찰

1. 보건소 간호사업

공공보건조직은 특히 만성질환에 대해 여러 가지 장점을 가지고 있다(서울대학교지역의료체계 시범사업단, 1993). 단순한 치료서비스 제공이 아닌 건강서비스 즉, 조기발견, 치료, 건강행위 변화 등의 다양한 접근이 가능하다는 점, 계속 관리가 가능하도록 추구 관리, 가정방문, 교육 등을 계획할 수 있다는 점, 의료비가 저렴하여 조기발견을 유도하고, 개인 및 국가차원의 의료비절감이 가능하다는 점, 그 외에 운동, 식이 등 건강행위 및 습관의 변화로 고위험 요인감소를 통해 지역사회 주민의 전체 건강수준 향상을 시도할 수 있다는 점이 그것이다.

1994년 현재 보건소 간호사들이 실제 담당하고 있는 업무로는 예방접종, 인구통계, 결핵유병률 통계, 가족보건사업의 계획수립 및 평가, 시술의료기관 지정 및 지도감독, 통합보건사업 추진 및 요원 평가관리, 결핵관리사업 평가, 환자관리, 임신부·영유아 등록관리, 모자보건센터운영관리, 보건교육, 보건진료소 기술지도, 급성전염병관리 대책 수립 및 평가, 만성병 및 신종질환관리, 모자보건과 가족계획대상자에 대한 개별 또는 집단지도, 국민영양조사, 영유아·임신부의 영양지도 관리, 집단 급식소 지도관리, 교사 및 학생대상 보건교육 등으로 보고하고 있다(박노예 등, 1994).

그러나, 오늘날의 보건소는 지역사회的人口학적, 경제사회적 여건에 따라 다양한 보건의료사업을 지역주민 중심으로 제공해야 할 필요성에 당면하고 있다. 이러한 요구에 대한 하나의 새로운 사업이 방문간호사업이다. 보건소의 방문간호사업은 1990년 이후 서울시 5개 보건소에서 전담부서를 설치하는 것으로 시작되어, 전국 보건소로 확산되어 왔다.

방문간호사업이란 전 지역주민을 대상으로 우선순위에 따라 가정방문을 통하여 생활여건의 미흡으로 오는 복합적인 건강문제를 파악·해결해줌으로써 자활의욕고취 및 복지향상을 도모하고자 제공되는 포괄

적인 간호서비스를 말한다. 방문간호사업을 담당하는 부서의 간호사가 주로 수행하는 업무는 방문간호계획수립, 방문간호 수행, 연계처리, 사업관리의 영역으로 구분되며 그 내용을 보면 간호사가 대상가정을 방문하여 간호사정을 통해 건강가정에 대해서는 보건교육을 실시하고, 환자가 있는 가정의 경우는 보건소나 전문의료기관에 의뢰하여 치료를 받게 하며 기타 문제들을 상담해주는 것으로 설정되어 있다(서울특별시 의약과, 1991).

그러나, 구체적인 업무실행태를 파악한 결과를 보면 총 업무의 76.3%를 수행하고 있는 것으로 나타났고, 교육 및 상담과 업무계획수립이 85.3%로 수행도도가 가장 높았고, 직접간호제공이 60.7%로 가장 낮았고. 특히 사정 및 진단, 직접간호제공 등에 대해서는 업무수행능력에 대한 인지도도 낮게 나타났다(양미진, 1997). 이러한 결과는 방문간호부서 간호사들의 업무성과를 향상시키기 위한 노력이 필요함을 드러내는 것이며 특히 이들의 업무수행능력 개발에 대한 조치가 요구됨을 반영하는 것이라고 볼 수 있겠다.

2. 직무특성, 직무동기

Hackman과 Oldham(1976)은 어떤 직무가 사람들에게 동기부여를 갖게 하며, 또한 어떠한 사람들이 그 일에 적합한가, 그리고 어떻게 하면 동기부여를 더 많이 제공할 수 있는가, 아울러 작업자의 작업행위나 직무만족, 조직성과의 향상 등과 같은 결과를 어떻게 측정할 수 있는가에 관한 이론을 개발하였다. 이 모형에서는 특정한 직무특성이 작업의 의미에 대한 경험, 작업결과에 대한 책임감의 경험, 작업활동 결과에 대한 인식 등 세가지 주요한 심리상태를 유발하고, 구성원에게 강화를 주어 훌륭한 성과를 내게끔 한다고 본다. 즉, 직무특성이란 직무를 객관적으로 측정하고, 직무가 높은 직무동기를 갖도록 변화시키는데 중요한 역할을 하는 것으로서 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성으로부터 자신의 직무가 의미있음을 느끼게 되고, 자율성에서는 책임감을, 직무에 대한 피드백에서는 수행한 직무결과에 대한 지식을 얻을 수 있게 된다는 것이다.

직무동기와 관련된 선행 연구 결과, 지위에 따라 일상적으로 주어지는 직무가 낮은 직무동기와 관련이 있을 것이라는 견해(Hall, Mitsunaga & de Tornyay, 1981)를 보면 주어진 지위에서 특정 직무

특성을 조정함으로써 직무동기를 높일 수 있을 것이라는 예상이 가능하다. Roedel과 Nystron(1988)은 간호직무가 다른 직종의 직무와 어떻게 다르며 직무차이에 따른 직무만족도의 차이를 보기 위해 여러 간호단위의 간호사를 대상으로 연구를 실시하였는데, 그 결과 간호직무는 다른 전문직에 비해 기술다양성과 과업중요성에서 높은 점수를 보이는 반면, 낮은 과업정체성을 보였다. 또한 일부 직무특성과(과업정체성, 자율성, 피이드백) 직무만족 사이에 유의한 상관관계를 보이는 것도 규명되었다. Joiner 등(1982)도 역시 간호부서마다 직무특성 지각이 상이하며 이러한 상이한 직무특성 지각은 직무동기 잠재성의 차이를 가져왔음을 보고하며 동기유발 잠재력 점수가 높은 간호단위에서의 직무특성을 파악한 후 이를 통해 직무를 재설계하고자 하였다.

Carpenter(1989)의 연구는 직무특성이 내적 직무동기를 예측할 수 있다는 기존 연구결과를 지지하지는 못하였으나, 직무특성 중 자율성이 직무만족과 유의한 관계가 있음을 보였다. 그 외에도 직무다양성이 클수록 직무만족도가 높고(Pfaff, 1987), 자율성이 직무만족의 중요한 요소이며(Slavitt et al, 1978) 피이드백이 동기유발에 중요함(Lancaster, 1986)을 종합해볼 때, 직무특성은 직무만족이나 직무동기에 영향을 미치는 요소임을 알 수 있다.

본 연구에서는 보건소에서 각자 상이한 직무를 추진하는 부서를 간호단위로 설정하고, 방문간호사업을 주로 시행하는 부서와 기존의 사업을 담당하는 결핵실, 영유아실, 모성실 등을 구분하여 이들 부서에 따라 직무특성에 어떤 차이가 있는지 비교하는 것을 연구목적으로 설정하였다.

과거에는 개인의 성과가 다르게 나타나는 것을 주로 그 사람의 능력이나 개인적 특성에 기인하는 것으로 생각했다. 그러나 최근에는 개인능력의 차이 뿐만 아니라 능력을 발휘하고자 하는 개인의 자발적인 의욕, 즉 직무동기가 성과를 결정하는 중요한 요소로 인식되고 있다(김인수, 1982; 신유근, 1985; Oldham, 1976). 직무동기란 직무의 수행과 직무성과의 개선을 위해 스스로 얼마나 노력을 기울이는가와 직무의 효과적 수행을 위해 스스로 동기화된 정도를 말하는 종속변수이다(Van de Ven and Ferry, 1980). 동기 부여에는 내재적 동기부여와 외재적 동기부여가 있는데, 전자는 내재적 보상에 의해 이루어지는 일의 성취감, 도전감, 확신감 등이며 후자는 외부적

요인인 직무환경 즉 급여, 부가급여, 승진정책, 감독 등이 그 대표적인 예이다(Jones, 1983). 본 연구 대상자들은 보건소라는 유사한 조직내에서 일하고 있으므로 외부적 동기부여요인은 비슷하다고 간주하고 연구목적에 맞게 주로 내재적 동기부여요인에 초점을 두고 조사하였다.

Oldham(1976)의 종업원의 내적직무동기와 직무성과와의 관계에 대한 연구결과에서는 내적 직무동기가 직무성과에 대한 정확한 예측자료임을 보이고 있다. 따라서, 간호의 성과를 촉진하기 위해서는 간호사의 내적동기에 영향을 미칠 수 있는 요인규명이 중요하다고 볼 수 있다. Herzberg의 이요인이론(dual factor theory)은 조직구성원들의 성과를 높이기 위해서는 직무동기를 고취시켜야 하고, 이를 위해서는 직무구조를 개편하는 것이 중요하다고 강조했다.

국내에서 보건소 간호사를 대상으로 한 연구로는 정영숙과 문영희(1996)의 연구에서 직무특성이 직무몰입과 유의한 상관관계를 보이는 것으로 규명되었으며 직무특성을 조절함으로써 보건소 간호사의 직무몰입을 증진시킬 수 있고, 나아가서는 직무만족을 높일 수 있을 것으로 제시된 바 있다. 또한, 윤순영(1990)은 보건소의 조직특성 중 의사결정 권한과 보건소 간호사의 직무만족이 유의한 관계가 있는 것으로 보고하였다. 양미진(1997)은 방문간호사를 대상으로 직무만족을 분석하여 직급이 높을수록, 보건소 근무경력이 많을수록 직무에 만족하였다고 보고하였다.

이상에서 볼 때, 보건소 간호사의 직무만족 및 직무성과에 영향을 미치는 요인으로 직무특성 및 직무동기에 대한 분석이 필요하며 특히 방문간호부서의 직무개발이라는 측면에서 타 부서와 비교해보는 것이 큰 의의가 있다고 본다.

2. 간호업무수행

업무수행평가는 직무와 사람의 관계 속에서 이루어지는 성과의 평가, 미래지향적인 행동에 역점을 두고 있는 것이다. 전인간호를 통해 모든 인간에게 질적인 삶을 최대의 누릴 수 있도록 추구하는 간호영역에서 이루어지는 간호사의 업무수행평가는 간호사의 능력발전과 능률향상 및 윤리관의 확립, 공정한 간호인사행정의 객관적인 결정과 집행을 위한 기준을 확보함으로써 간호대상자에게 양질의 간호를 제공하는 데 그 목적이 있다(조문수, 1994).

간호업무수행 평가를 위한 도구에는 Ramey(1973)의 간호과정, 행정, 보수교육 등으로 나뉘어진 포괄적인 행위점검표, Joan과 Warren(1976)에 의해 주로 일차간호행위에서 간호사 스스로의 자가평가를 위해 개발된 ROPEP(Result Orient Performance Evaluation Program), Rosen과 Abraham(1963)의 일반간호사 업무측정을 위한 척도형평가도구 등 많은 종류의 도구가 개발되어왔다(조문수, 1994). 국내에서는 이병숙(1983)이 기존도구를 참조하여 개발한 간호업무수행 평가도구가 있다. 이 도구를 이용하여 임상간호사의 간호업무수행에 대한 평가를 실시한 결과를 보면 일반적 간호업무가 평균 4.27(± 0.39)로 가장 높았고, 간호과정 적용업무가 평균 3.49(± 0.72)로 가장 낮게 나타났다(조문수, 1994).

한편, 보건소 간호사들의 업무수행에 대한 연구는 지금까지 주로 사업별 업무수행의 빈도를 조사하여 분석하는 방법을 사용하였다(김명순 등, 1990). 최근 들어 방문간호부서 간호사들의 업무수행에 대한 조사가 시도되었는데, 윤순영 등(1995)은 간호과정 수행의 성취정도가 70% 수준이고 사업계획의 수립 특히 평가계획이나 교육계획 수립 그리고 업무수행의 시간 계획수립에 대한 평점이 낮았고, 체계적인 환자사정이 이루어지지 못했으며 대상자의 상태변화, 제공된 서비스내용이 기록되어 있지 않았음을 보고하였다. 임은선(1996)은 1개 보건소에서 1년 동안 시행한 가정방문활동을 기록지를 이용하여 분석한 결과 간호사의 간호활동을 16개 활동분류, 45개 활동영역, 101개의 활동내용으로 제시하였다. 이를 이용하여 양미진(1997)은 가정방문활동과 관련된 51개 항목에 대한 서울시 간호사의 업무수행수준을 평가하였다.

본 연구에서는 보건소 간호사의 업무수행 수준을 비교하기 위하여 간호업무의 공통성을 포괄하고 있다고 판단된 이병숙(1983)의 도구를 이용하되 기본적으로 보건소의 간호업무에 해당되지 않는 항목은 제외시키는 것으로 하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울특별시 소재하는 보건소 25개소의 방문간호를 시행하는 부서에 근무하는 간호사 150명과 타 부서에 근무하는 간호사 150명이었다.

1997년 8월 19일부터 9월 15일까지 보건소 단위로 우편을 이용하여 설문지를 발송하였고 응답률은 65.3%였다.

2. 조사도구

(1) 직무특성

본 연구에서는 Van de Ven 등이 개발한 OAI(Organization Assessment Instrument) 중에서 직무특성을 측정하는 20문항을 사용하였다. 20문항은 기능다양성, 과업중요성, 과업정체성, 자율성, 피드백 각각 Likert 5점 척도의 4문항으로 구성되어 있으며, 신뢰도는 Chronbach alpha=.6853이었다.

(2) 직무동기

Van de Ven 등이 개발한 OAI(Organization Assessment Instrument) 중, 직무동기를 측정하는 6개 문항을 이용하여 측정하였다. Likert 5점 척도로 구성되었으며 신뢰도는 Chronbach alpha=.6089이었다.

(3) 업무수행

업무수행은 이병숙(1983)의 도구 중 보건소 업무에 적합한 내용만을 선택하여 사용하였다. 각 업무영역별 문항은 일반적 간호업무 13개문항, 대인관계업무 10개문항, 독자적 간호업무 7개문항, 조직구성원으로서의 업무 6개문항, 간호과정 적용영역의 업무 6개문항이다. 문항은 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록, 관련업무에 대한 수행빈도가 높음을 의미한다. 신뢰도는 Chronbach alpha=.9786이었다.

3. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSSWIN을 이용하여 처리하였는데, 각 자료수집 도구의 신뢰도 검증에는 Chronbach's alpha를 사용하였다. 각 변수별 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였고, 두 집단간 직무특성과 직무동기, 업무수행을 비교하기 위하여 t-test를 실시하였으며 간호사의 특성을 통제변수로 하여 분산분석을 실시하였고, 제 변수간의 상관관계를 보기 위하여 Pearson correlation coefficient를 산출하였다.

IV. 연구 결과

1) 대상자의 특성

조사의 응답자는 총 196명으로 방문간호부서 97명, 타부서 99명이었다. 방문간호부서 간호사의 평균연령은 37.4세이고 30대가 35.1%로 가장 많았고, 타부서 간호사는 평균 39.4세이며 40대가 44.4%로 가장 많았다. 교육수준은 두 집단 모두 전문대졸이 77.3%, 77.8%로 대다수였고, 보건소 재직기간은 방문간호부서의 경우 평균 10.7년이고 5-10년이 27.8%, 타부서의 경우 평균 12.3년이며 15-20년이 28.3%로 가장 많았다. 연령, 교육수준, 경력에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

〈표 1〉 대상자의 특성

	방문간호부서	타부서	
	빈도(%)	빈도(%)	
연령			
29세 미만	18 (18.6)	14 (14.1)	
30 - 39	34 (35.1)	30 (30.3)	
40 - 49	30 (30.9)	44 (44.4)	
50세 이상	15 (15.5)	11 (11.1)	t=2.9584
평균(표준편차)	37.42±8.07	39.41±7.75	p=.0871
교육수준			
고등학교 졸	4 (4.1)	7 (7.1)	$\chi^2=.64826$
전문대졸	75 (77.3)	77 (77.8)	p=.42073
대졸이상	18 (18.6)	15 (15.1)	
경력			
- 1년	11 (11.3)	4 (4.0)	
1년 - 5년	14 (14.4)	13 (13.1)	
5년 - 10년	27 (27.8)	24 (24.2)	
10년 - 15년	18 (18.6)	19 (19.2)	
15년 - 20년	20 (20.6)	28 (28.3)	
20년 -	7 (7.2)	11 (11.1)	t =2.6583
평균(표준편차)	10.74±6.78	12.35±6.88	p =.1047
계	97(100.0)	99(100.0)	

2) 방문간호부서 간호사와 타부서 간호사의 직무특성, 직무동기, 업무수행 비교

(1) 직무특성

방문간호부서 간호사의 직무특성은 평균 67.71(±8.93)점이었었다. 하위요소별로 보면, 자율성이 14.42(±3.49)로 가장 높았고, 기술다양성이 12.65(±2.72)로 가장 낮았다. 타부서의 경우 평균 66.16(±8.23)이었

고, 방문간호부서와는 달리 기술다양성이 13.71(±2.45)로 가장 높았고, 피이드백이 12.27(±2.92)으로 가장 낮았다.

두 집단의 직무특성을 비교하면 전체적으로 방문간호부서 간호사가 약간 높았으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 다섯가지 직무특성중 기술다양성, 자율성, 피이드백의 경우 두 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 기술다양성은 타부서가 높았고, 자율성과 피이드백은 방문간호부서가 높았다. 그 밖에 과업중요성은 방문간호부서가 높았고, 과업정체성은 타부서가 높게 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다.

(2) 직무동기

직무동기는 최저 6점에서 최고 30점까지 나타날 수 있으며 점수가 높을수록 높은 직무동기 수준을 의미하는데 방문간호부서 간호사가 21.53(±3.00)으로 타부서 간호사(21.15±3.48)에 비해 다소 높게 나타났다. 그러나, 통계적으로 유의한 차이는 아니었다.

(3) 업무수행

방문간호부서 간호사의 업무수행은 평균 3.36(±1.23)점이었었다. 하위요소별로 보면, 대인관계에 대한 업무분야가 3.87(±1.37)로 가장 높았고, 독자적인 간호업무분야가 2.94(±1.37)점으로 가장 낮았다. 타부서의 경우 평균 3.63(±1.01)점이었고, 조직구성원으로서의 업무분야가 4.09(±1.01)점으로 가장 높았고, 가장 낮은 분야는 방문간호부서와 마찬가지로 독자적인 간호업무분야(3.02±1.24)로 나타났다. 두 집단의 업무수행은 전체적으로 타부서간호사가 약간 높았으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었으나 다섯가지 업무수행 분야중 일반적인 간호업무분야와 조직구성원으로서의 업무분야에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 두 업무분야 모두 타부서가 높았다.

(4) 연령, 경력을 통제한 후 두 집단간 비교

연령과 경력은 선행연구에서 직무특성, 직무동기, 업무수행에 영향을 미치는 요인으로 규명된 바 있다. 따라서, 이들 변수의 영향력을 통제한 상태에서도 앞서 나타났던 두 집단간 차이가 보여지는가를 확인하기 위하여 공변량분석을 실시하였다. 〈표 5〉에 제시된 바와 같이 연령과 경력을 통제변수로 설정한 후 방문간호부서 간호사와 타부서 간호사간의 기술다양

〈표 2〉 방문간호부서 간호사와 타부서 간호사의 직무특성

	방문간호부서	타부서	t	p
	평균±표준편차	평균±표준편차		
기술다양성	12.65±2.72	13.71±2.45	8.2121	.0046
과업중요성	13.82±3.26	13.63±3.34	.1774	.6741
과업정체성	13.47±2.82	13.56±3.18	.0359	.8500
자율성	14.42±3.49	13.00±3.47	8.1877	.0047*
피이드백	13.34±2.69	12.27±2.92	7.0726	.0085*
전체	67.71±8.93	66.16±8.23	1.5975	.2078

〈표 3〉 방문간호부서 간호사와 타부서 간호사의 직무동기

	방문간호부서	타부서	t	p
	평균±표준편차	평균±표준편차		
직무동기	21.53±3.00	21.15±3.48	.6485	.4216

〈표 4〉 방문간호부서 간호사와 타부서 간호사의 업무수행

	방문간호부서	타부서	t	p
	평균 ±표준편차	평균±표준편차		
일반적인 간호 업무분야	3.18±1.45	3.75±1.11	9.4237	.0024*
대인관계에 대한 업무분야	3.87±1.37	4.06±1.06	2.1484	.1443
독자적인 간호 업무분야	2.94±1.37	3.02±1.24	.1637	.6862
조직구성원으로서의 업무분야	3.71±1.40	4.09±1.01	4.8486	.0288*
간호과정의 적용분야	3.18±1.43	3.23±1.36	.0557	.8137
전체	3.36±1.23	3.63±1.01	2.7393	.0995

성을 비교한 결과, 유의한 차이를 보였으며 경력에 따라서도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자율성과 피이드백의 경우에도 두 집단간에 유의한 차이가 있었으며 연령과 경력에 따른 차이는 유의하지 않았다. 이는 연령과 경력을 통제하기 이전의 차이검증과 동일한 결과로써 방문간호부서 간호사가 인지하는 직무특성 중 기술다양성, 자율성, 피이드백이 타부서 간호사들과 다르다는 것을 반영하는 것이다. 또한, 연령과 경력을 통제한 두 집단간의 일반적 간호업무에 대한 비교에 있어서도 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 그러나, 조직구성원으로서의 업무분야의 경우, 통제변수로 인하여 통계적 유의성이 감소하였음을 알 수 있다.

5) 제 변수간의 상관관계

직무특성과 제 변수간의 상관관계를 분석한 결과, 연령이 과업의 중요성 및 자율성과 유의한 관계를 보였으며 경력은 자율성과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 직무동기는 직무특성의 모든 하위요소들과

유의한 관계를 보인 반면, 업무수행과 직무특성은 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 한편, 업무수행의 경우 유의한 상관관계를 보인 것은 독자적인 간호업무수행과 직무동기뿐이었다.

V. 논 의

방문간호사업은 건강요구의 변화와 지방자치제의 실시에 따른 보건소 기능의 개선과 더불어 대두되기 시작한 새로운 보건간호사업 영역이라고 할 수 있다. 새로운 사업의 성과를 높이고, 사업담당인력의 직무수행 능력을 향상시키기 위해서는 이에 관련된 요인들에 대한 객관적인 규명이 필요하다. 관련 요인 중에서도 직무특성과 직무동기는 직무만족에 영향을 미치는 주요 개념으로써 이를 반영하여 방문간호사의 직무가 재설계되어야 할 것이다. 이를 더욱 분명히 하고자 본 연구에서는 방문간호부서 간호사의 직무특성 및 직무동기가 기존 사업을 담당한 타 부서 간호사와 비교하여 어떠한 차이가 있는지를 분석하는 방

〈표 5〉 연령과 경력의 통제시 두집단간 비교

Source of Variance	Sum of Squares	df	Mean square	F	p
기술다양성					
Covariates	28.483	2	14.241	2.117	.123
age	.204	1	.204	.030	.862
career	28.278	1	28.278	4.204	.042
Main Effects	67.601	1	67.601	10.050	.002*
Explained	96.084	3	32.028	4.761	.002
Residual	1217.538	181	6.727		.003
Total	1313.622	184	7.139		
자율성					
Covariates	60.003	2	30.002	2.477	.087
age	45.881	1	45.881	3.788	.053
career	14.122	1	14.122	1.166	.282
Main Effects	64.480	1	64.480	5.324	.022*
Explained	124.484	3	41.495	3.426	.022
Residual	2192.165	181	12.111		.018
Total	2316.649	184	12.590		
피이드백					
Covariates	20.939	2	10.470	1.298	.276
age	.470	1	.470	.058	.810
career	20.469	1	20.469	2.538	.113
Main Effects	60.304	1	60.304	7.478	.007*
Explained	81.243	3	27.081	3.358	.007
Residual	1459.535	181	8.064		.020
Total	1540.778	184	8.374		
일반간호업무					
Covariates	2.160	2	1.080	.658	.519
age	.809	1	.809	.493	.484
career	1.351	1	1.351	.823	.366
Main Effects	15.943	1	15.943	9.711	.002*
Explained	18.103	3	6.034	3.676	.013
Residual	297.157	181	1.642		
Total	315.261	184	1.713		
조직구성원으로서의 업무					
Covariates	2.390	2	1.195	.808	.447
age	.397	1	.397	.268	.605
career	1.994	1	1.994	1.347	.247
Main Effects	5.478	1	5.478	3.702	.056*
Explained	7.868	3	2.623	1.773	.056
Residual	267.798	181	1.480		.154
Total	275.666	184	1.498		

〈표 6〉 직무특성과 제 변수간의 상관관계

	기술다양성	과업중요성	과업정체성	자율성	피이드백	직무특성
연령	-.0081 (.912)	.1508 (.039)*	.0147 (.842)	-.1452 (.047)*	-.0194 (.792)	-.0081 (.912)
경력	-.0702 (.332)	.1324 (.066)	-.0042 (.954)	-.1576 (.029)*	-.0731 (.312)	-.0702 (.332)
직무동기	.5488 (.000)*	.5882 (.000)*	.3831 (.000)*	.1467 (.040)*	.4580 (.000)*	.5488 (.000)*
업무수행	.0564 (.433)	.0714 (.320)	-.0445 (.536)	.0134 (.852)	.0423 (.556)	.0486 (.498)

(p-value)

〈표 7〉 업무수행과 제 변수간의 상관관계

	일반간호 업무	대인관계 업무	독자적 간호 업무	조직구성원 업무	간호과정의 적용	업무수행
연령	.0517 (.482)	-.0354 (.630)	.0094 (.899)	.0352 (.632)	.0391 (.595)	.0239 (.745)
경력	.0727 (.283)	-.0111 (.878)	.0776 (.283)	.0696 (.336)	.0785 (.278)	.0672 (.353)
직무동기	.1256 (.079)	.0811 (.258)	.2057 (.004)*	.0452 (.530)	.1287 (.072)	.1359 (.057)
직무특성	-.0111 (.877)	.0182 (.801)	.0919 (.200)	.0364 (.612)	.0736 (.305)	.0486 (.498)

(p-value)

법을 적용하였다. 타부서 간호사에는 보건소 내에서 찾아오는 내소자들에게 필요한 서비스를 직접 제공하거나 행정업무를 맡은 간호사들을 모두 포함시켰고, 방문간호부서 간호사들은 대상자의 가정을 방문하여 서비스를 제공하고, 그들의 문제를 해결하는 업무를 담당하거나 그 부서의 관리자를 가리키는 것이다.

방문간호부서 간호사와 타부서 간호사의 평균 연령은 37.4세와 39.4세로 타부서가 약간 높았으나 유의한 차이는 없었다. 방문간호사의 경우, 서울시 보건소의 방문간호사 131명을 대상으로 조사한 양미진(1997)의 연구에서 평균 34.7세로 나타났던 것에 비하면 다소 높은 수준이다. 교육수준은 두 부서 모두 전문대졸이 약 78% 수준으로 비슷하였고, 평균경력도 방문간호부서가 10.74년으로 타부서의 12.35년보다 낮았으나 방문간호부서의 경우 5년-10년이 27.8%로 가장 많은 반면 타부서의 경우 15-20년이 28.3%로 가장 많았다. 역시 양미진(1997)의 연구에서도 전문대졸업자가 72.6%로 가장 많았고, 5년미만이 35.3%로 가장 많았다. 이는 비교적 연령이 젊고 경력이 짧은 간호사들이 방문간호업무를 담당하고 있음을 반영하는 것이라고 할 수 있겠다.

전체적으로, 방문간호부서 간호사의 직무특성이 약간 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었고, 다섯가지 직무특성중 기술다양성, 자율성, 피이드백에 있어서 두 집단간에 유의한 차이가 있었다. 기술다양성은 타부서가 높았는데 이는 타부서의 간호사들은 대상자에게 직접간호술을 제공하는 업무를 주로 수행하는 반면 현재 방문간호사들은 주로 교육과 상담, 사업계획수립, 연계처리 등의 업무에 치중하고 있는 데서 비롯되는 것으로 추정된다. 그러나, 자율성과 피이드백은 방문간호부서가 높았는데 기존의 보건간호사업은 영유아 예방접종, 산전관리, 결핵관리 등과 같이 1960년대 이후 30여년 간 계속 반복되어진 업무인 반면 방문간호사업의 업무는 구체적인 지침에 제약을 받지 않는 상태에 있기 때문에 간호사들이 인지하는 자율성이 높게 나타난 것으로 볼 수 있다. 또한, 기존의 사업에서 대상자들은 간호사와 일회적이거나 간헐적인 관계를 맺게 되는 것에 비해서 방문간호사업은 우선적으로 의료보호 대상자를 선정하고 이들을 지속적으로 관리하고 있다는 점에서 간호사들이 인식하는 피이드백 수준이 더 높은 것으로 판단된다.

직무동기는 두 집단간에 유의한 차이가 없게 나타

났다. 그러나, 이러한 직무동기 수준은 임상간호사를 대상으로 한 최희정(1992)의 연구에서 임상간호사의 직무동기가 평균 23.436(± 3.270)이었던 것에 비해 낮음을 알 수 있다.

두 집단의 업무수행은 전체적으로 타부서 간호사가 약간 높았으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 다섯 가지 업무수행 분야 중 타부서 간호사들이 일반적인 간호업무분야와 조직구성원으로서의 업무분야에서 통계적으로 유의하게 높았다.

이와 같은 두 집단간의 비교에 있어서 개별 간호사들의 연령과 경력에 의한 차이를 통제하기 위하여 두 변수를 공변량으로 설정하여 분석한 결과에서도 기술다양성, 자율성, 피이드백, 일반적 간호업무에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다.

한편, 직무동기는 직무특성의 모든 하위요소들과 유의한 관계를 보인 반면, 업무수행과 직무특성은 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 직무특성과 직무동기가 유의한 상관관계를 보이는 것은 Hackman과 Oldham(1976)의 직무특성이론에 부합되는 것이다. 따라서, 방문간호부서 간호사들의 직무동기를 높이기 위해서는 직무특성을 반영한 직무설계, 관리유형 등의 개발이 반드시 이루어져야 하겠다. 또한, 직무동기는 업무수행중 독자적인 간호업무수행과 유의한 상관관계를 보였다. 이는 간호업무의 자율성과 교육에 관련된 업무수행이 높을수록 직무동기도 높을 것임을 나타내는 것으로 방문간호부서 간호사들의 직무개발에 있어서 독자적 간호업무 영역을 강화해야 할 필요성을 시사하는 것이라 할 수 있겠다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 보건소 간호사의 업무 향상을 위하여 방문간호부서 간호사와 타부서 간호사의 직무특성, 직무동기, 업무수행 수준을 비교하고 이들 변수간의 상관성 정도를 규명하고자 시도되었다. 이를 위해 1997년 8월 19일부터 9월 15일까지 서울특별시에서 소개하는 보건소 25개소의 방문간호를 시행하는 부서에 근무하는 간호사 150명과 타 부서에 근무하는 간호사 150명에게 우편을 이용하여 설문지를 발송하였고, 응답률은 65.3%로 총 196명이었는데 방문간호부서 97명, 타부서 99명이었다. 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 방문간호부서 간호사의 평균연령은 37.4세이고 30대가 35.1%로 가장 많았고, 타부서 간호사는 평

균 39.4세이며 40대가 44.4%로 가장 많았다. 교육수준은 두 집단 모두 전문대졸이 77.3%, 77.8%로 대다수였고, 보건소 재직기간은 방문간호부서의 경우 평균 10.7년이고 5-10년이 27.8%, 타부서의 경우 평균 12.3년이며 15-20년이 28.3%로 가장 많았다. 연령, 교육수준, 경력에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

둘째, 두 집단의 직무특성을 비교하면 전체적으로 방문간호부서 간호사가 약간 높았으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 다섯 가지 직무특성중 기술다양성, 자율성, 피이드백의 경우 두 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 기술다양성은 타부서가 높았고($t=8.2121, p=.0046$), 자율성과 피이드백은 방문간호부서가 높았다($t=8.1877, p=.0047 / t=7.7026, p=.0085$). 그밖에 과업중요성은 방문간호부서가 높았고, 과업정체성은 타부서가 높게 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다. 직무동기의 경우, 방문간호부서 간호사가 21.53(± 3.00)으로 타부서 간호사(21.15 ± 3.48)에 비해 다소 높았으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 업무수행은 전체적으로 타부서간호사가 약간 높았으나 통계적으로 유의한 수준은 아니고, 다섯 가지 업무수행 분야 중 일반적인 간호업무분야와 조직구성원으로서의 업무분야에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=4.8486, p=.1288 / t=9.4237, p=.0024$). 두 업무분야 모두 타부서가 높았다.

셋째, 연령과 경력을 통제변수로 설정한 후 검증한 결과에서도 역시 부서에 따라 기술다양성, 자율성, 피이드백, 일반적 간호업무에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다. 그러나, 조직구성원으로서의 업무분야의 경우, 통제변수로 인하여 통계적 유의성이 감소하였다.

넷째, 직무동기는 직무특성의 모든 하위요소들과 유의한 관계를 보인 반면($r=.5488, p=.000$), 업무수행과 직무특성은 유의한 상관관계를 보이지 않았으나($r=.0486, p=.4980$), 독자적인 간호업무수행과 직무동기도 유의한 상관관계를 보였다($r=.2057, p=.004$).

이상의 결과를 바탕으로 방문간호사업의 활성화를 위하여 방문간호사의 직무특성을 반영한 관리유형의 개발과 직무표준의 설정이 이루어져야 할 것과 업무수행 능력 향상을 위한 구체적인 교육훈련프로그램의 계획이 필요함을 제언하고자 한다.

참 고 문 헌

- 김명순, 김봉임, 박신애, 박영임, 배정하, 소애영, 양순옥, 윤순녕, 현인숙, 황보선(1990). 전국 보건소 간호인력의 분포와 보건사업 제공 실태에 대한 조사 연구. 지역사회간호학회지, 1, 25-44.
- 김인수(1982). 모티베이션. 대한간호, 21(4), 11-16.
- 박노례 등(1994). 통합보건사업을 위한 보건간호사의 업무지침 개발에 관한 연구. 국립보건원보, 31(1), 264-301.
- 서울대학교 지역의료체계 시범사업단(1993). 농촌지역 방문보건사업 체계개발.
- 서울대학교 지역의료체계 시범사업단(1995). 수원시 보건행정 조직진단. ; 보건향상을 위한 의료정책 개발 2차년도 보고서.
- 서울특별시 의약과(1991). 방문간호사업계획.
- 신유근(1991). 인사관리. 서울:경문사, 244.
- 임종권 (1991). 도시보건소 모자보건사업 운영개선 연구. 한국보건사회연구원.
- 윤순녕(1990). 보건소 인력특성 및 조직구조와 직무만족과의 관계. 간호학논문집, 4(1), 72-90.
- 윤순녕(1995). 보건소의 환경, 조직구조와 조직유효성과의 관계. 지역사회간호학회지, 6(1), 5-33.
- 윤순녕, 이인숙, 현혜진, 유인자, 김재남, 배정희(1995). 보건소 방문간호사업의 질보장을 위한 연구. 지역사회간호학회지, 6(2), 275-283.
- 양미진(1997). 서울시 각 구 보건소 간호사의 방문간호업무수행과 직무만족에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문.
- 이병숙(1983). 임상간호원의 간호업무 수행 평가도구 개발에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 이종구(1997). 보건소 기능개선사업의 배경과 정책방향. 보건소기능개선사업강화를 위한 워크샵보고서, 한국보건의료관리연구원, 6-40.
- 임은선(1996). 보건소 보건간호사의 가정방문활동분석-포괄적 건강관리서비스제공 시범사업을 중심으로-, 연세대학교 석사학위 논문
- 조문수(1994). 간호사의 간호업무수행에 대한 자가평가와 상급자 평가의 비교연구, 서울대학교 석사학위논문.
- 정영숙, 문영희(1996). 보건소간호사의 직무몰입 분석. 지역사회간호학회지, 7(1), 18-28.
- 최희정(1992). 간호사가 지각한 직무특성과 직무동기와의 관계에 대한 연구: 서울대학교 병원 간호사를 대상으로. 서울대학교 석사학위논문.
- Carpenter, K.D.(1989). Academic middle managers for baccalaureate nursing ; Work motivation and satisfaction. Journal of Nursing Education, 28(6), 256-264.
- Hackman, R.J., Oldham, G.R.(1976). Motivation through the design of work : A test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250-279.
- Hall, B.K, Mitsunag AB. & de Tornay, R. (1981). Deans of nursing : Changing socialization patterns. Nursing Outlook, 29, 92-95
- Joan, M.G. & Warren, L.G. (1976). Nursing management. A.N., Aspen Publication, 109.
- Joiner, C., Johnson, V., Chapman, B. and Corkerean, M.(1982). The motivation potential in nursing specialities. JONA, Feb, 26-38.
- Lancaster, T.(1986). Motivation : Creating the environment. AORN, 43(1), 202-208.
- Pfaff, J.(1987). Factors related to job satisfaction/dissatisfaction of registered nurses in long-term care facilities. Nursing Management, Aug 18(8), 51-55.
- Ramey, L.G.(1973). Setting nursing standards and evaluating care. Journal of Nursing Administration(May-June), 27-35.
- Roedel, R. & Nystron, P.(1988). Nursing jobs and satisfaction. Nursing Management, 19(2), 34-38.
- Rosen, A.G. & Abraham, G.(1963). Evaluation of procedure for assessing in performance of staff nurse. Nursing Research, 12, 78-82.
- Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedomont, E.B., and Haase A.M.B.(1978). Nurses satisfaction with their work situation. Nursing Research, 27(2), 114-120.
- Van de Ven, A.H., and Ferry, D.L.(1980). Measuring and assessing organizations, John Wiely & Sons, Inc.

— Abstract —

Key Words : Public Health Nurse, Job Characteristics,
Job Motivation, Job Performance

A Study on Job Characteristics, Job Motivation and Job Performance of Public Health Nurses

June, Kyung Ja · Kim, Hee Gerl***

In Korea, visiting nursing services in public health centers have been in place since 1991. The purpose of this study is to compare the job characteristics, job motivation and job performance between visiting nurses and other public health nurses. 196 subjects were sent mailed questionnaires from Aug. to Sep., 1997. The response rate was 65.3%. Data were analyzed by a SPSSWIN program with a t-test, X²-test, ANCOVA.

The results were as follows :

1. The level of job ability in visiting nurses was higher than that of other public health nurses, but it was an insignificant difference ($t=1.5975$, $p=.2078$). Among job characteristics, skill variety was significantly higher in other public health nurses ($t=8.2121$, $p=.0046$) : autonomy

and feedback were significantly higher in visiting nurses ($t=8.1877$, $p=.0047$ / $t=7.7026$, $p=.0085$).

2. There was no significant difference in the level of job motivation ($t=.6485$, $p=.4216$) and in job performance between the two groups ($t=2.7393$, $p=.0995$). In job performance, general nursing and organizational jobs were significantly higher in other public health nurses ($t=4.8486$, $p=.1288$ / $t=9.4237$, $p=.0024$).
3. It was reconfirmed that there was a significant difference in the level of skill variety, autonomy and feedback in analyzing age and career as covariates.
4. Significant positive relationship was found in job characteristics and job motivation ($r=.5488$, $p=.0000$). No significant relationship was found in job characteristics and job performance ($r=.0486$, $p=.498$).

Through these results, it was supported that there were differences in some of the job characteristics and job performance between visiting nurses and other public health nurses. Therefore, it is requested to redesign job standards, training programs and management styles focusing on the job characteristics of visiting nurses.

* Soonchunhyang University

** Kyoungwon College