

보건소 방문간호사의 타부서로의 이동 의도 -부산광역시 보건소를 중심으로-

정 인 숙(부산대학교 간호학과)
김 이 순(동의대학교 간호학과)
이 정 희(부산광역시 보건위생과)

목 차

I. 서론
II. 연구방법
III. 연구결과
IV. 논의

V. 결론
참고문헌
영문초록

I. 서 론

1. 연구의 필요성

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

방문간호서비스는 우리나라 보건의료전달체계의 첫 번째 단계로써 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(김성실, 2001)는 데 큰 의미가 있다.

그동안 우리나라의 방문간호사업은 민간의료부분에 비해 상대적으로 열악한 보건부문을 활성화시켜 주민의 건강권을 보장하기 위한 방안의 필요에 의해 공공보건조직인 보건소를 중심으로 이루어져 왔다(김화중, 1995).

1993년 서울시 5개 보건소 내에 전담부서로 지역보건과가 신설된 이래 최근에는 전국의 보건지소 및 보건진료소로 확대되고 있으며, 사업의 대상자도 소외계층인 영세 빈곤 가정의 환자나 건강문제가 있는 독거 노인 또는 거동 불편자에서 방문간호사의 서비스제공이 필요한 모든 대상으로 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 이르렀다고 할 수 있을 것이다(윤순녕과 박성애, 1996).

현재의 방문간호사업은 예산 및 협조체계의 부족 등 여러 가지 어려움 속에서 수행되고 있어 서비스의 질적 향상을 도모하는데 상당한 제한점을 가지고 있다. 부산광역시는 1993년에 처음으로 일부 보건소가 저소득층 지역주민을 대상으로 전담인력 없이 보건소의 업무에 편승하여 가족단위 건강관리를 위한 방문간호사업을 시작하여 오다가, 1998년도에는 경제위기로 인한 IMF에 들어가면서 공무원의 인력감축으로 관리대상자의 서비스 중단 위기를 맞았다. 1999년도에는 정부가 전문직 실업자의 고용기회 확대, 지역사회의 보건복지대상자 발

굴, 취약계층 보건복지서비스 제공, 지역사회의 자원 발견 및 활용 목적으로 공공근로요원을 투입하여 방문간호 사업을 활성화시켰으나, 2000년도에 전문인력채용의 어려움 등으로 공공근로 방문간호사업조차 중단되었다. 보건소 방문간호사업의 질 보장을 위해 선행되어야 하는 것이 업무를 이해하고 업무의 필요성에 대한 인식과 의욕, 경력을 갖춘 인력의 배치라는 선행연구(윤순영 등, 1995) 결과를 감안할 때 부산시의 제한된 인력배치는 방문간호사업의 성공에 부정적인 영향을 줄 것으로 생각된다. 최근의 보건소 방문간호사를 대상으로한 연구(이정희, 2002)에 의하면 약 36%의 간호사가 타부서로 이동하기를 희망하고 있는 것으로 나타나 보건소 조직 구성원의 부서 이동 의도 감소를 위한 방안 대책이 필요함을 시사하고 있다. 그런데, 방문간호사를 대상으로 한 지금까지의 연구는 직무만족도 및 관련 요인을 살펴본 연구(소애영과 신은영, 1998; 양미진, 1995) 외에 방문간호사의 타부서로의 이동 의도에 대한 연구는 아직 시도된 바 없었다.

이러한 배경 하에서 본 연구에서는 부산광역시 16개 구(군) 보건소의 방문간호사를 대상으로 이들이 경험하는 타부서로의 이동 의도 수준과 타부서로의 이동 의도에 영향을 주는 요인을 파악할 필요성이 제기된다. 본 연구를 통해서 얻어진 방문간호사들의 타부서 이동 의도에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구결과는 향후 보건소 방문간호사업의 효율성을 높이는데 활용될 수 있을 것으로 생각된다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 방문간호사들의 비업무적 특성과 업무적 특성 중 다른 부서로의 이동 의도에 영향을 주는 요인을 파악하는 것이다.

II. 연구 방법

1. 연구대상

부산광역시 16개 구(군) 보건소에서 현재 방문간호 업무를 담당하는 간호사 88명 전수를 연구대상으로 하였다. 시청의 방문간호담당계장과 연구자가 사전 각 보

건의의 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 3월 24일까지이었다.

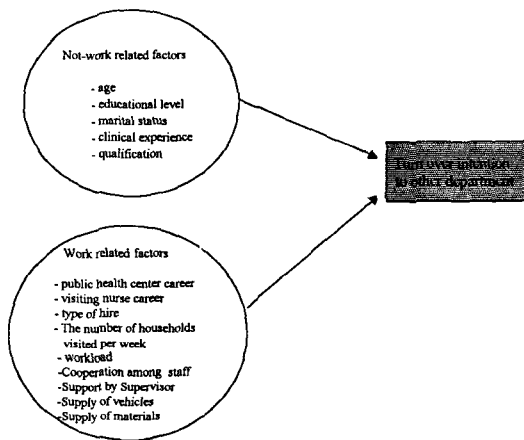
2. 연구설계

본 연구는 방문간호사의 비업무적 특성과 업무적 특성 중 타부서로의 이동 의도에 관련이 있는 요인을 규명하기 위한 단면조사연구이다.

본 연구의 개념들은 Babara(1993)의 연구에 기초하여 크게 비업무적 특성(non-work related factors)과 업무적 특성(work related factors)이 반응변수인 타부서로의 이동 의도에 영향을 주는 것으로 하였다(Figure 1). 그런데 이동 의도에 영향을 주는 변수에 대한 연구는 거의 수행된 바 없으며 관련연구로 이직 의도 및 이직에 관한 연구가 있을 뿐이다. 따라서 본 연구에서 타부서로의 이동 의도에 영향을 줄 것으로 기대되는 설명변수는 이직 의도에 영향을 미치는 특성에 근거하여 선정하였다. 비업무적 특성으로는 연령(김계정, 1986; 김명화, 1985), 근무연수(강현숙, 1985; 김계정, 1986; 김선애, 1985), 교육수준(허혜경, 1982), 결혼여부(김계정, 1986; 허혜경, 1982)가 있다. 업무적 특성으로는 근무지에서의 경력(김선애, 1985; 허혜경, 1982), 직위(김선애, 1985; 허혜경, 1982), 직무만족(강현숙, 1985; 허혜경, 1982; Locke, 1976; White, 1980), 상사의 관리유형(김계정, 1986) 등이 알려져 있다. 특히 이직의도는 직무만족과 관련이 있는 것으로 알려져 있어, 본 연구에서는 이에 관련하는 변수 또한 고려하고자 하였다. 직무만족에 영향을 주는 요인으로 비업무적 특성으로는 연령(소애영과 신은영, 1998; 이상희와 김순례, 2000), 교육수준(소애영과 신은영, 1998), 임상경력(이상희와 김순례, 2000), 자격증 여부(소애영과 신은영, 1998) 등이며, 업무적 특성으로는 보건소 근무경력(이상희와 김순례, 2000), 방문간호경력(이상희와 김순례, 2000), 직급(이상희와 김순례, 2000), 주당 방문가구 수(소애영과 신은영, 1998), 업무량(안경숙과 정문숙, 1995), 직원간 협조(안경숙과 정문숙, 1995), 상사지원(안경숙

과 정문숙, 1995 ; 이상희와 김순례, 2000), 차량지원 (안경숙과 정문숙, 1995), 물품지원(안경숙과 정문숙, 1995) 등이었다.

이에 따라 본 연구에서는 이동 의도 여부를 반응변수로 하고, 연령, 교육수준, 결혼상태, 임상경력, 자격증 (이상 비업무적 특성), 보건소 근무경력, 방문간호경력, 고용형태, 주당 방문가구수, 업무량, 직원간 협조, 상사 지원, 차량지원, 물품지원(이상 업무적 특성) 등을 설명 변수로 하였다.



<Figure 1> Conceptual framework

3. 연구도구

연구도구는 다음과 같은 단계를 통해 연구팀에서 자체적으로 개발하였다. 첫째, 부산시의 방문간호사업을 총괄하고 있는 연구자 1인이 문헌고찰을 통해 일차로 문항을 작성하고, 둘째, 지역사회간호학 교수 2인과 보건 행정가 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) 4문항, 업무적 특성 9문항, 타부서 희망 의도 1문항 등 3영역, 총 14문항이며, 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, 2 점을 부여하였다. 반응변수인 타부서 희망의도는 없음/있음의 이항변수로 측정하였다.

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

4. 자료분석

비업무적 특성(인구학적 특성)과 업무적 특성이 보건소 방문간호사의 타부서로의 이동 의도에 관계가 있는지, 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. 구체적인 분석과정은 다음과 같았다.

- 1) 방문간호사의 비업무적 특성과 업무적 특성을 설명 변수, 타부서로의 이동 의도를 반응변수로 일변량 로지스틱회귀분석을 실시하여 각 요인에 대한 교차비(odds ratio, OR)와 이의 95% 신뢰구간을 구하였다.
- 2) 일변량 로지스틱회귀분석 결과 유의수준 0.1에서 유의하였던 모든 요인을 설명변수, 타부서로의 이동 의도를 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 교차비(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 <Table 1>에 제시하였다. 연구대상자의 평균 연령은 39.9세이며, 학력수준은 3년제 간호대학 졸업자가 76.1%(67명)로 다수를 차지하였다. 보건소 근무 전 의료기관에서의 근무기간은

평균 4.0년이었다. 자격증을 소지하고 있는 경우가 63.6%(56명)로 없는 경우에 비해 더 많았다. 자격증의 종류는 다양하며 자격증을 가진 자 중 양호교사 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.

<Table 1> Not-work related characteristics of home visiting nurses (N=88)

Characteristics	N(%)	Characteristics	N(%)		
Age¹⁾					
< 30	6 (6.8)	Clinical experience (year)	4.0±3.5		
30-39	36(40.9)				
40-49	38(43.2)				
≥ 50	8 (9.1)				
Educational level					
junior college	67(76.1)	Qualification	32(36.4)		
university	14(15.9)				
graduate school	7 (8.0)				
Marital status					
single	11((12.5)	school nurse	43(76.8)		
married	75(85.2)				
widowed/divorced	2(2.3)				
				home care nurse	17(30.4)
				psychiatry nurse	9(16.1)
		midwife	7(12.5)		
		others	17(30.4)		

1) mean±standard deviation : 39.9±7.2

<Table 2> Work related characteristics of home visiting nurses (N=88)

Characteristics	N(%)	Characteristics	N(%)
Public health center career(year)¹⁾			
< 1	17(19.3)	Workload	68(77.3)
1-4	29(33.0)		
5-9	25(28.4)		
≥ 10	17(19.4)		
Visiting nurse career(year)²⁾			
< 2	52(59.1)	Cooperation among staff	45(51.0)
≥ 2	36(40.9)		
		moderate	8(9.0)
Type of hire			
a regular job	38(43.2)	Support by Supervisors	48(54.5)
a daily use job	50(56.8)		
		not-good	8(9.1)
The number of households visited per week³⁾			
< 10	10(11.4)	Supply of vehicles	39(44.3)
10-19	8(9.1)		
20-29	20(22.7)		
30-39	27(30.7)	Support of materials	48(54.5)
40-49	14(15.9)		
≥50	9(10.2)		
		moderate	10(11.4)
		not-good	

1) mean±standard deviation : 5.6±5.6

2) mean±standard deviation : 2.1±2.2

3) mean±standard deviation : 9.2±15.6

<Table 3> Univariate logistic regression analysis on the characteristics related non-work and turnover intention to other branch office of home visiting nurses

Characteristics	Turnover Intention		Odds Ratio	95% CI	P-value
	No (N=37)	Yes (N=51)			
Age(year)					
< 40	25(43.9)	17(54.8)			
≥ 40	32(56.1)	14(45.2)	0.64	0.27-1.55	0.325
Educational level					
less than junior college	44(77.2)	23(74.2)			
more than university	13(22.8)	8(25.8)	1.18	0.43-3.25	0.753
Marital status					
single	8(14.0)	3(9.7)			
married	49(86.0)	28(90.3)	1.52	0.37-6.22	0.555
Clinical career(year)					
No	9(15.8)	6(19.4)			
Yes	48(84.2)	25(80.6)	0.91	0.32-2.63	0.868
Qualification					
No	19(33.3)	13(41.9)			
Yes	38(66.7)	18(58.1)	0.78	0.25-2.44	0.671

<Table 4> Univariate logistic regression analysis on the characteristics related work and relevance to turnover intention to other branch office of home visiting nurses

Characteristics	Turnover Intention		Odds Ratio	95% CI	P-value
	No (N=57)	Yes (N=31)			
Health center career(year)					
< 5	31(54.4)	14(45.2)			
≥ 5	26(45.6)	17(54.8)	1.45	0.60-3.49	0.408
Visiting work career(year)					
< 2	33(57.9)	19(61.3)			
≥ 2	24(42.1)	12(38.7)	0.87	0.36-2.12	0.757
Type of hire					
a regular job	20(35.1)	18(58.1)			
a daily use job	37(64.9)	13(41.9)	0.39	0.16-0.96	0.038
The number of households visited per week					
< 30	24(42.1)	14(45.2)			
≥ 30	33(57.9)	17(54.8)	0.88	0.37-2.13	0.782
Heavy workload					
No	17(29.8)	3(9.7)			
Yes	40(70.2)	28(90.3)	3.97	1.16-16.05	0.021
The go on smoothly of Cooperation among staff					
Yes	32(56.1)	13(41.9)			
No	25(43.9)	18(58.1)	0.56	0.23-1.37	0.203
The go on smoothly of Support by supervisors					
Yes	34(59.7)	14(45.2)			
No	23(40.3)	17(54.8)	0.56	0.23-1.35	0.192
The go on smoothly of supply about vehicles					
Yes	19(37.3)	20(54.1)			
No	32(62.8)	17(46.0)	1.28	0.53-3.13	0.571
The go on smoothly of support about materials					
Yes	30(52.6)	18(58.1)			
No	27(47.4)	13(41.9)	1.25	0.52-3.03	0.625

(Table 5) Multiple logistic regression analysis on the predictor of turnover intention to other department of home visiting nurses

Characteristics	Odds Ratio	95% CI	P-value
heavy workload (Yes vs No)	4.31	1.16-16.04	0.030
intercept = -1.79(p=0.041)			

2) 업무적 특성

연구대상자의 업무적 특성은 (Table 2)에 제시하였다. 보건소 근무기간은 평균 5.6년이며, 이중 방문간호 담당기간은 평균 2.1년이었다. 고용형태는 일용직이 56.8%(50명)로 정규직에 비해 많았으며, 방문간호사의 주당 평균 방문가구수는 29.2가구이었다. 업무량은 많은 편이다가 77.3%, 보통이다가 22.7%로 전반적으로 많다는 태도를 보였다. 방문간호서비스와 관련한 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%이었다.

2. 방문간호사의 타부서로의 이동 의도 예측요인

방문간호사의 타부서로의 이동 의도와 비업무적 특성과의 관계 분석 결과는 (Table 3)에, 업무적 특성과의 관계 분석 결과는 (Table 4)에 제시하였다.

비업무적 특성 중 연령, 교육수준, 결혼상태, 임상경력, 자격증 소유 등은 타부서로의 이동 의도에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 업무적 특성에서는 직급, 방문간호 외 다른 업무여부, 업무량이 타부서 이동 의도에 영향을 주는 요인으로 확인되었고 보건소 근무경력, 방문간호경력, 주당 가정방문 가구수, 동료지원, 상사의 지원, 차량지원, 물품지원 등은 타부서 이동 의도에 영향을 주는 않는 요인으로 확인되었다. 고용형태에 따라 타부서로의 이동이 가능한 정규직에 비해 이동이 어려운 일용직이 이동 의도가 낮았고(OR=0.39, 95% CI=0.16-0.96), 업무량이 많은 경우(OR=3.97, 95% CI=1.16-16.05) 이동 의도가 더 많았다.

모든 설명변수를 포함하는 다중 로지스틱 회귀분석을 실시하였을 때 타부서로의 이동 의도에 영향을 주는 예측요인으로 최종 확인된 것은 업무량(OR=4.31, p=0.030)이었다(Table 5).

IV. 논 의

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

보건소는 지역주민의 중추적 건강관리기관으로 보건행정 및 사업을 조직하고 운영함으로써 국민보건향상에 이바지함을 목적으로 하며 간호사, 의사, 행정직, 기술직, 단순기능직, 일용직 등 다양한 직종의 인력이 팀을 이루어 보건의료서비스를 제공하는 조직이다(김동석 등, 2002). 보건소 방문간호사업은 환자중심의 고도기술을 요하는 치료와 관리중심의 가정간호사업과는 달리 국가 보건사업의 목표를 달성하기 위한 지역사회 주민중심의 포괄적이고 연속적인 예방과 관리를 목적으로 하는 공공보건의료 사업이다(김성실, 2001). 그동안 방문간호사업이 보건소의 중점사업으로 육성되어야 한다는 데에는 많은 공감대가 형성되고 있어 왔지만 일부 지역을 제외하고는 방문간호사업과 관련된 조직, 업무분장, 인력확보, 예산 및 행정적 인식부족 등의 문제로 사업을 담당하고 있는 방문간호사들이 많은 어려움을 호소하고 있으며 타부서로의 이동 의도를 강화하는 요인이 되고 있다(이정희, 2002).

방문간호사의 타부서로의 이동 의도에 영향을 주는 요인 중 비업무적 특성은 없었으나 업무적 특성으로는 고용형태와 업무량이 있었다. 다른 요인의 영향을 통계하고 최종적으로 타부서로의 이동 의도에 영향을 주는 예측요인은 업무량이었다. 종합병원 의사들의 이직의도 연구(서영준과 고종욱, 2002)에서 업무량은 직무만족에 음의 영향을 미치고 이는 이직의도의 예측요인으로 나타났다. 간호사의 직무만족은 이직과 관련이 높으며 직무의 양은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수로 보고하고 있다(서영준 등, 1997). 보건소 방문간호사업

담당간호사들의 경우 타부서보다 업무량이 많으나 특별한 보상이나 승진 등의 인센티브가 별도로 없음이 불만족으로 나타났고(이정희, 2002) 이는 다른 부서로의 이동 의도와 관계가 되므로 업무과다 부서에 대한 인센티브제도의 도입이 이동 의도를 낮출 수 있는 방안으로 보아진다. Price(2001)는 근로자의 이직 의도는 근무조직에 대한 개인의 기여와 그 기여에 대한 조직의 보상간의 교환 속에서 형성된다. 각 개인들은 조직 내에서 자신의 직무가 요구하는 기능과 활동의 충실한 수행을 통해서 조직의 생존과 발전에 기여할 뿐만 아니라 이를 통해서 자신들의 욕구를 충족시키기를 희망한다고 했다. 즉, 구성원들이 근로활동을 통하여 조직에 제공하는 기여보다 보상이 크다고 인식되면 이직의도가 작아지는 반면 기여보다 보상이 작다고 인식되면 반대로 이직 의도가 커진다고 볼 수 있다고 했다(서영준과 고종욱, 2002)

본 연구와 같은 타부서로의 이동 의도에 대한 기존 연구는 없어 이직관련 연구들의 결과와 본 연구 결과를 비교하여 보았을 때 잘 일치하는 것으로 나타났다. 즉 과다업무는 양적인 것(업무량이 너무 많은 경우)과 질적인 것(너무 어려운 일인 경우)이 있을 수 있는데, 이 둘 다 생리적·심리적 스트레스를 유발하는 간호전문직의 가장 일반적인 스트레스원으로 간호사가 직업을 그만두게 하는 원인이라고 알려져 있다(Chiriboga 등, 1986 ; McCraine 등, 1987 ; Spoth 등, 1987). 국내에서는 임상간호사를 대상으로 한 이상미(1995)의 연구에서 과다업무가 이직 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인된 바 있다.

본 연구에서는 방문간호사의 타부서로의 이동 의도에 관련하는 요인을 파악하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이것은 이번 연구가 업무적 또는 비업무적 특성과 이동 의도간의 관련성 및 관련성의 크기를 파악하는 데 목적을 두었기 때문이며, 변수들간의 인과관계를 어느 정도 가정하는 경우 직무만족을 매개변수(mediating factor)로 하여 경로분석이나 구조방정식 모형을 통한 분석을 시도할 수도 있을 것이다.

본 연구는 부산시 방문간호사업 담당간호사 전수를 대상으로 타부서로의 이동 의도에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 방문간호사업의 효율성을 높이는데 기여할 수 있다는 데서 그 의의를 찾을 수 있다. 방문간호사

의 타부서로의 이동 의도에 대한 연구는 거의 연구된바가 없으나 타부서로 잦은 이동은 업무의 전문성을 향상시키는데 부정적 영향을 미칠 수 있으므로 방문간호사업의 질적 제고를 위해 타부서로의 이동 의도에 영향을 주는 요인을 파악하는 것 또한 의의가 있다고 할 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 부산광역시 16개 구(군) 보건소 방문간호사 88명을 대상으로 타부서로의 이동 의도에 영향을 주는 비업무적 요인(연령, 교육수준, 결혼상태, 임상경력, 자격증)과 업무적 요인(보건소 근무경력, 방문간호경력, 고용형태, 주당 방문가구수, 업무량, 직원간 협조, 상사 지원, 차량지원, 물품지원)을 규명하고자 시도하였다.

연구도구는 자체로 개발한 설문지로, 방문간호사의 비업무적 특성(인구학적 특성) 4문항, 업무적 특성 9문항, 타부서로의 이동 의도 1문항 등 3영역, 총 14문항으로 구성하였고, 각 문항은 직접 기입 또는 여러 답가지 중 선택하도록 하였다. 방문간호사의 비업무적 특성과 업무적 특성을 설명변수, 타부서로의 이동 의도를 반응변수로 하여 다중로지스틱회귀분석을(stepwise multiple logistic regression analysis)실시하였다.

연구 결과 업무량이 많은 경우(OR=4.31, 95% CI=1.16-16.04) 타부서로의 이동 의도가 높은 것으로 나타났다. 업무량은 기존 연구에서 이직 의도에 영향을 주는 요인으로 알려져 있으며, 방문간호사의 이동 의도를 줄이고 업무의 전문성을 도모하기 위해서는 업무량의 적절한 조절이 요구된다.

참 고 문 헌

- 강현숙(1985). 일부 종합병원 간호사의 이직의사요인에 관한 연구. 충남대학교 석사학위논문.
- 김계정(1986). 이직결정과정모형에 관한 실증적 연구. 고려대학교 석사학위논문.
- 김명화(1985). 간호사의 간호 수행과 역할 개념 지각 및 직무만족도와와의 관계 연구. 연세대 교육대학원 석사학위논문.
- 김동석 외 11명(2002). 보건의료관계법규. 서울: 수문사.

- 김선애(1985). 임상간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인분석. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김성실(2001). 지역사회 간호 서비스 전달 체계 모형 개발-가정방문서비스를 중심으로-. 지역사회간호학회지, 12(2), 361-374.
- 김화중(1995). 지방자치시대에 부응하는 서울시 방문간호사업. 서울시지회 보수교육자료.
- 보건복지부(2001). 방문간호사업 운영지침.
- 서영준, 고종욱(2002). 의약분업 이후 종합병원 의사들이 이직의도 결정요인. 보건행정학회지, 12(4), 68-79.
- 서영준, 김정희(2000). 보험심사간호사의 직무만족과 직장애착에 관한 연구. 보건행정학회지, 11(1), 62-86.
- 소애영, 신은영(1998). 우리나라 공공조직에서의 방문간호사업 담당간호사들의 직무만족도에 대한 조사 연구-보건소를 중심으로-. 지역사회간호학회지, 9(2), 262-279.
- 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.
- 이상미(1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 전직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지, 25(4), 790-806.
- 이상희, 김순례(2000). 서울시 보건소 간호사의 사회적 지지도와 직무 만족도. 한국산업간호학회지, 9(1), 62-71.
- 이정희(2002). 재가노인 방문간호사업의 실태와 개선방안에 관한 연구-서비스제공과의 실태분석을 중심으로-. 부산대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 허혜경(1982). 임상간호원의 이직반응에 미치는 제요인에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 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.
- Locke, E.A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organization psychology.
- MaCraine, E.W., Lambert, V.A., Lambert, C.(1987). Work stress, hardness, and burnout among hospital staff nurses. Nursing Research, 36(6), 374-378.
- Price, J.L., Muller, C.W.(1981). Professional turnover : The case of nurse. Bridgeport, Luce.
- Price, J.L.(2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover, International J. of Manpower, 22(7), 600-624.
- Spoth, R., Konewko, P.(1987). Intensive care staff stressors and life event changes across multiple settings and work units. Heart and Lung. 16(3), 278-284.
- White, C.H.(1980). Where have all the nurses gone and why?. Hospitals, 54, 68-71.

ABSTRACT

Turnover Intention of Home Visiting Nurses of Public Health Centers in Busan

Jeong, Ihn Sook(Department of Nursing, College of Medicine, Pusan National University)

Kim, Yi Soon(Department of Nursing, College of Natural Science, Donggeui University)

Lee, Jung Hee(Department of Family Health, Busan Metropolitan City)

This study aimed to investigate predictors of turnover intention of home visiting nurses at 16 public health centers in Busan. There are two groups of independent factors: non-work related(i. e., age, educational level, working duration as nurses in hospitals, and certificate), and work related factors(i. e., 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, and supply of materials).

Data were collected with self-administrated questionnaires which consisted of 4 items of non-work related factors, 9 items of work related factors, and 1 item of turnover intention to other department. Data were analyzed using an univariate logistic regression and multiple logistic regression.

According to the results, heavy workload (Yes vs No, OR=4.31, 95% CI=1.16-16.04) was the most powerful predictor on the turnover intention.

In conclusion, this result was similar to those of other studies on the predictors of turnover intention of clinical nurses at hospitals. To decrease the turnover intention among home visiting nurses at public health centers in Busan, alleviating the workload is needed.

Key words : Turnover intention, Home visiting nurse