

충남지역 보건소 방문간호사의 직무만족도와 직무 스트레스

김 현¹ · 김현리²

충남건강증진사업지원단 연구원¹, 충남대학교 간호대학²

A Study on Occupational Satisfaction and Stress of Visiting Nurses at District Health Centers in Chungnam Province

Kim, Hyun¹ · Kim, Hyunli²

¹Researcher, Chungnam Health Promotion Research Institute, ²Professor, College of Nursing, Chungnam National University

Purpose: The purpose of this study is to identify visiting nurses' occupational satisfaction and their stress who are working at district health centers in Chungnam province. **Methods:** The subjects of the study were 109 visiting nurses of 16 district health centers in Chungnam province. The data were collected by self report questionnaires from March 1 to 31, 2010. The data were analyzed by Cronbach's α , t-test, ANOVA (Scheffe's test), and correlation coefficient using the SPSS program. **Results:** The results of this study were as follows. The occupational stress level of the subjects was 46.7 and the level of subjects' occupational satisfaction was 2.46. There was a significant negative correlation between occupational satisfaction and occupational stress ($r=-.627$). **Conclusion:** The occupational stress level of the subjects, and stress levels of 'work environment,' 'job insecurity' and 'organizational structure' were higher than those of the Korean women workers' standard. The level of subjects' occupational satisfaction was lower than that of the nurse practitioners. There was a significant correlation among occupational stress and 'burden of workload' and 'visiting nurse career'. The study showed that occupational stress was correlated with occupational satisfaction. The results suggest that further follow-up study on visiting nurse is necessary to relieve their occupational stress and increase occupational satisfaction.

Key Words: Visiting nurse, Occupational stress, Occupational satisfaction

서론

1. 연구의 필요성

2010년까지 건강 수명의 연장과 건강 형평성 확보를 목표로 우리나라는 'New Health Plan 2010'을 수립하였는데, 이는 보건교육, 질병예방, 영양개선 및 건강생활의 실천 등을 통하여 국민의 건강을 증진시키고자 하는 국가의 시책이다(Ministry of Health & Welfare, 2006). 2007년에는 그 실천 전략 중 하나로 맞춤형 방문건강관리사업을 가정방문

을 통해 제공하기로 하였다. 이 사업은 맞춤형 방문관리인력이 취약계층 가족 및 가구원 개인의 생애주기별 건강 위험요인 및 질환에 대한 자가관리 능력 향상을 돕는 포괄적인 사업이다. 맞춤형 방문건강관리사업은 2007년 4월부터 시작되었고, 현재 전국 253개 보건소에서 각 지자체 별로 사업이 진행되고 있으며, 사업의 인력은 간호사, 물리치료사, 영양사, 치과위생사, 사회복지사, 운동사로 그 중 80%가 넘는 인력이 방문간호사로, 비정규직으로 고용형태가 이루어지고 있다.

맞춤형 방문관리사업의 실행에 있어서 간호사가 대상자

주요어: 방문간호사, 직무 스트레스, 직무만족

Address reprint requests to: Kim, Hyunli, College of Nursing, Chungnam National University, 55 Munwha-ro, Jung-gu, Daejeon 302-747, Korea. Tel: 82-42-580-8300, Fax: 82-42-580-8309, E-mail: hlkim@cnu.ac.kr

투고일 2010년 10월 4일 / 심사완료일 2010년 10월 11일 / 게재확정일 2011년 8월 10일

를 직접 방문하여 서비스를 제공하게 되는 방문 간호의 궁극적인 목표가 사업 대상자의 자기관리능력 향상을 위한 것이라 할 때, 이는 서비스 제공자의 질이 사업의 성과와 밀접한 관련을 갖는다고 할 수 있다. 이러한 양질의 간호는 개인에게 주어진 업무를 효율적, 긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 직무만족도에 의해 영향을 받는 것(Kim, Lee, Son, & Han, 2000)으로 확인되었다.

간호사가 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것은, 삶의 한 부분으로 자신의 사기를 진작시키고 또한 보다 나은 양질의 서비스를 제공 할 수 있도록 동기를 부여함(Kim, 1988)으로 매우 중요하며, 자신의 직업에 대한 확신이 없으면 긍정적인 사고와 효과적 역할 수행을 기대하기 어려우며, 전문직업인으로서의 발전을 유도할 수 없을 뿐 아니라, 간호 업무수행에 대한 갈등으로 자신의 직무만족도를 저하시켜 간호의 질 저하 및 이직률이 높아지는(Kim, 2002)것으로 보고되었다.

이러한 간호사의 직무만족은 여러 선행연구에서 직무 스트레스와 밀접한 관련이 있는 것(Lee, 1994 ; Sung, Yun, & Lee, 2007)으로 확인되었다. 간호사의 직무 스트레스는 간호사라는 전문 직업인들에게서 직업으로 인하여 나타나는 개인적 스트레스를 말하며, 간호사 업무로 인하여 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태(Kim & Gu, 1984)라고 정의할 수 있다.

방문간호는 지역사회 의 개인이나 가족과의 인간적 상호 작용이라는 수단을 통해 전달되는 것이어서, 사업의 성과는 유능한 인력의 확보와 이 인력을 계속 효과적으로 유지하는 것에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 즉 맞춤형 방문 건강관리사업의 성공 여부가 사업을 전달하는 방문간호사의 능력과 자질에 달려 있으므로 방문간호사에 대한 연구는 매우 중요하다. 따라서 방문간호사의 전문직 역할 수행이 요구되는 현 사회에서 전문직 역할을 수행하는데 저해 요인이 되는 직무 스트레스를 파악함은 중요하다 하겠다. 직무 스트레스에 대한 한국형 도구가 2005년에 한국산업안전보건공단에서 제작 및 표준화 되어 각 직업군에 적용하여, 직업별 직무 스트레스 수준이 확인되고 있는데, 판매 및 유통업 종사 여성에 적용한 연구(Jeoung & Lee, 2009)와 사례 관리자에 적용한 연구(Choi, Kim, & Sung, 2009), 소방공무원에 적용한 연구(Ha et al., 2008) 등이 있다. 연구 결과에 따르면, 남성 직장인에 비해 여성 직장인이, 연령별로는 30~40대가 스트레스 점수가 높게 나타났다. 또한 업무형태 별로는 간호사 등 3교대 근무자가, 정규직에 비해

비정규직이 스트레스 점수가 높다(Jang, 2004)고 보고되었다. 또한 직무 스트레스 점수가 가장 높게 나온 업종은 보건 및 사회복지사업(Jang, 2004)으로 간호사를 포함하고 있다. 따라서 직무 스트레스 점수가 높은 업종에 해당하면서, 여성이고, 비정규직인 방문간호사를 대상으로 직무 스트레스에 대한 한국인 표준 직무 스트레스 도구를 적용한 직무 스트레스에 관한 연구는 필요하다 하겠다.

2. 연구목적

본 연구는 보건소 방문간호사 업무를 수행하는 간호사를 대상으로 직무만족도와 직무 스트레스 정도 및 상관관계를 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 보건소 방문간호사의 일반적 특성과 업무 관련 특성을 파악한다.
- 직무만족도와 직무 스트레스 정도를 파악한다.
- 일반적 및 업무 관련 특성에 따른 직무 스트레스를 파악한다.
- 직무만족도와 직무 스트레스와의 상관관계를 파악한다.

연구방법

1. 연구대상

연구대상은 충남 지역 16개 보건소에서 근무하는 방문 보건을 담당하는 방문간호사 109명을 대상으로 하였고, 그 중 연구참여에 동의하고 설문조사에 응한 간호사 102명을 대상으로 하였다. 따라서 충남 지역 보건소의 방문간호사 전수를 대상으로 한 조사이므로 도 단위 방문간호사의 대표성이 있다고 본다.

2. 연구도구

1) 직무 스트레스

직무 스트레스 도구는 한국산업안전공단에서 개발하고 정확성과 신뢰성이 검증된 한국인 직무 스트레스 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 물리환경, 직무요구, 직무자율성 결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장 문화의 8개의 영역으로 구성되어 있으며 모든 문항은 '전혀 그렇지 않다' 부터 '매우 그렇다'까지 4점 Likert 척도로 이루어졌으며 일부 문항은 역변환 처리하였다. 점수가 높아

질수록 직무 스트레스가 높은 것을 의미한다. 전체 대상자의 직무 스트레스는 영역별로 평균과 표준편차를 구하고 이를 표준 참고치와 비교하였다. 직무 스트레스의 영역과 직무 스트레스 총 점수를 100점으로 환산하는 방법은 아래와 같다(Jang, 2004).

$$\text{영역별 환산점수} = \frac{(\text{실제점수} - \text{문항수}) \times 100}{\text{예상 가능한 최고점수} - \text{문항수}}$$

$$\text{직무 스트레스 총 점수} = \frac{\text{각 8개 영역의 환산점수의 총합}}{8}$$

직무 스트레스의 해석은 한국산업안전보건공단에서 제공한 한국형 직무 스트레스 요인 측정도구를 각 영역별 100점으로 환산한 후 조사대상 근로자의 평가점수가 상대적으로 어디에 해당하는지를 표준화한 참고치에 따라 평가하는데, 각 Category별로 평가점수가 높을수록 직무 스트레스 요인이 많은 것으로 평가하였다(Jang et al., 2005). Cronbach's α 를 이용한 신뢰도 분석 결과는 본 연구에서 .854였다. 하위영역의 신뢰도를 보면, 물리환경 .632, 직무요구 .825, 직무자율성결여 .616, 직무불안정 .724, 관계갈등 .724, 조직체계 .739, 보상부적절 .738, 직장문화 .687이었다.

2) 직무만족도

직무만족도는 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 Kim (1998)이 번역한 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 33문항을 사용하였다. 그 내용은 보수 및 승진 7문항, 업무시간 6문항, 자율성 4문항, 직무만족 5문항, 대인관계 5문항, 조직운영 6문항으로 이루어졌다. 이 도구의 측정 수준은 4점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점, “그렇지 않다” 2점, “대체로 그렇다” 3점, “매우 그렇다” 4점으로 하였으며, 점수가 높을수록 각 영역별 직무 만족도가 높음을 의미하며, 부정문항의 경우는 역코딩하였다. Kim (1998)의 연구에서 신뢰도는 .870이었고, 본 연구에서는 .880이었다. 하위영역의 신뢰도는 직무만족이 .855, 보수, 승진 .831, 자율성 .662, 대인관계 .855, 조직운영 .696, 업무 시간이 .662로 나타났다.

3) 업무부담감

방문간호 수행과정 시의 부담감은 자체 개발한 문항으로 방문 전 물품 준비, 방문을 위한 이동, 방문간호 수행, 방문간호수행 후 기록 및 자료 정리 등의 과정으로 점수가 높을수록 높은 부담감을 의미한다.

3. 자료수집

충남지역 소재 16개 보건소의 방문 보건계에 연구의 목적과 설문방식을 설명하고 방문간호사에게 개별적으로 연구수행 동의서를 받은 후 자료수집을 진행하였다. 자료수집기간은 2010년 3월 1일에서 3월 31일이었다. 자료수집은 구조화된 설문지를 이용하였으며, 자기 기입식 설문조사 방법으로 조사 하였다. 조사방법은 우편으로 설문지를 109부 배부하여, 우편으로 다시 회수하였다. 그 결과 회수된 설문지는 103부였으며, 이 중 부실 기재된 1부를 제외한 총 102부의 설문지를 기초자료로 사용하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 14.0 프로그램을 사용하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 업무 관련 특성, 직무만족도, 직무 스트레스 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 파악하였다.
- 대상자의 일반적 특성, 업무 관련 특성, 직무만족도와 직무 스트레스와의 차이 혹은 상관관계를 파악하기 위해 t-test, ANOVA, Pearson's correlation 분석을 실시하였고 분산분석 후 사후 검정은 Scheffe test를 실시하였다.

연구결과

1. 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 평균 연령은 37.2세이었고, 40대 49.5%, 30대 33.3%, 20대 17.2%였다. 근무지는 시 소재 보건소가 41.1%, 군 소재 보건소가 58.9%였다. 결혼 상태는 기혼이 78.4%, 미혼 및 기타가 21.6%였고, 학력은 전문대졸이 73.5%, 대졸 26.5%이었다. 주관적 건강상태는 보통임 59.3%, 건강함 31.9%, 건강하지 않음 8.8% 순서로 나타났다.

2. 업무 관련 특성

대상자의 업무 관련 특성은 Table 2와 같다. 방문간호사 근무기간은 2년 초과 3년 이하 52.9%, 1년 이하 27.5%, 1년

Table 1. General Characteristics of Study Participants

Characteristics	Categories	n (%)
Age (year)	20~29	17 (17.2)
	30~39	33 (33.3)
	40~49	50 (49.5)
Place of work	City	43 (41.1)
	County (gun)	59 (58.9)
Marital status	Single	22 (21.6)
	Married	80 (78.4)
Education	College	75 (73.5)
	University	27 (26.5)
Subjective health status	Poor	10 (8.8)
	Moderate	60 (59.3)
	Healthy	32 (31.9)

초과 2년 이하 19.6%였다. 방문간호사를 선택한 동기는 취업 이유 56.9%, 주위 권유, 25.5%, 적성, 흥미에 맞아서 17.5%였다. 방문간호사 근무 전 경력은 종합병원 49.0%, 병원 36.5%, 기타 6.9%, 경력 없음 4.9%, 의원 2.9%였다. 방문간호사 근무 전 경력은 4년 초과 6년 이하와 1년 초과 3년 이하가 각각 26.5%, 7년 초과 10년 이하, 11년 이상이 각각 19.6%, 1년 이하 7.8%였다. 간호사면허 외 전문간호사 자격은 정신보건간호사 2.9%, 가정전문간호사 2.0%, 기타 10.8%, 없음 84.3%였다. 방문간호수행 과정 시의 부담감은 방문간호 수행 후 기록 및 자료 정리 49.0%, 방문간호수행 시 33.3%, 방문을 위한 이동 16.7%, 방문 전 물품 준비 1.0%였다. 방문간호사로 근무할 예정기간은, 필요기간까지 근무하고 기회가 되면 그만 둔다 53.9%, 가능한 오래한다 46.1%였다.

방문간호 과정의 부담감은 5점 만점에 3.08점이었고, 방문간호사의 방문 담당 가구 수는 평균 471.7 가구, 방문 시 소요시간은 평균 5.3시간이었다. 1일 전화 및 직접 방문 담당 가구 수는 평균 9.2 가구로 나타났다.

3. 직무만족도

대상자의 직무만족도 결과는 Table 3과 같다. 전체 직무만족도는 2.46점이었다. 하위 영역을 보면 자율성 2.83점, 대인관계 2.79점, 근무시간 2.55점, 직무만족 2.40점, 조직운영 2.29점, 보수, 승진 1.89점이었다.

Table 2. Job Characteristics of Study Participants

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Work experiences (year)	≤ 1	28 (27.5)
	> 1~≤ 2	20 (19.6)
	> 2~≤ 3	54 (52.9)
Job motivation	Correspond to attitude & interest	18 (17.7)
	Get a job	58 (56.9)
	Recommended people around her	26 (25.5)
Previous workplace	None	5 (4.9)
	General hospital	50 (49.0)
	Hospital	37 (36.5)
	Clinic	3 (2.9)
	Others	7 (6.9)
Previous work experiences	< 1	8 (7.8)
	> 1~≤ 3	27 (26.5)
	> 4~≤ 6	27 (26.5)
	> 7~≤ 10	20 (19.7)
	≥ 11	20 (19.7)
Other licences	Home care nurse	2 (2.0)
	Psychiatric nurse	3 (2.9)
	Others	11 (10.8)
	None	86 (84.3)
Field of workload	Preparation	1 (1.0)
	Transportation	17 (16.7)
	Direct nursing care	34 (33.3)
	Record & referral	50 (49.0)
Estimated working period	As long as possible	47 (46.1)
	Only for needing time	55 (53.9)
Burden of workload		3.08±0.5
Number of household in charge		471.7±100.5
Visit time		5.3±1.2
Number of visiting per a day		9.2±5.3

4. 직무 스트레스

대상자의 직무 스트레스 점수의 결과는 Table 4와 같다. 총 직무 스트레스 점수는 46.68점이었고, 하위 영역별로는 보상부적절 58.69점, 조직체계 53.04점, 직무불안정

Table 3. Level of Sub-categories for Occupational Satisfaction of Study Participants

Sub-categories	M±SD
Autonomy	2.83±0.34
Personal relations	2.79±0.41
Office hours	2.55±0.42
Occupational satisfaction	2.40±0.61
Systematic management	2.29±0.49
Pay, promotion	1.89±0.47
Total score	2.46±0.31

Table 4. Level of Sub-categories for Occupational Stress of Study Participants

Sub-categories	M±SD
Lack of reward	58.69±15.91
Organizational system	53.04±13.01
Job insecurity	53.03±12.98
Job demand	51.45±14.25
Physical environment	48.62±12.84
Insufficient job control	45.49±10.20
Occupational environment	39.08±15.47
Interpersonal conflict	32.05±12.23
Total Score	46.68±7.79

53.03점, 직무요구 51.45점, 물리환경 48.62점, 직무자율성 45.49점, 직장문화 39.08점, 관계갈등 32.05점이었다.

5. 일반적 및 업무 관련 특성에 따른 직무 스트레스

대상자의 제 특성과 직무 스트레스와 관계는 Table 5와 같다.

직무 스트레스에 영향을 주는 대상자의 제 특성은 결혼 상태와 학력, 방문간호사를 선택한 동기로 나타났으며, 미혼과 대졸 이상의 학력인 경우, 선택 동기는 사후 검증결과, 주위 권유에 의한 경우, 취업하기 위해, 적성, 흥미에 맞아서 순으로 스트레스 점수가 높게 나타났다.

6. 직무만족도와 직무 스트레스의 상관관계

대상자의 제 특성과 직무만족도와 직무 스트레스의 상관관계의 결과는 Table 6과 같다. 업무부담감($r=.274, p=$

$.005$), 업무경력($r=.203, p=.040$)이 유의한 양(+)의 상관관계를 가지며, 직무만족도($r=-.627, p=.001$)가 직무 스트레스와 유의한 음(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 직무만족의 하위영역은 보수, 승진($r=-.497, p<.001$), 업무시간($r=-.491, p<.001$), 대인관계($r=-.453, p<.001$), 자율성($r=-.397, p<.001$), 직무만족($r=-.381, p<.001$), 조직운영($r=-.354, p<.001$)으로 모두 유의한 음(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

논 의

방문간호사의 총 직무만족도는 4점 만점 중 2.46점이었다. 임상간호사의 경우는 2.95점(Jeong, 2004), 2.73점(Lee, 1994)으로 방문간호사에 비해 높게 나타났다. 하위영역의 점수 결과는 임상간호사의 경우 직무만족영역의 직무만족도 점수가 높았고, 방문간호사는 자율성(2.83)과 대인관계(2.79), 업무시간(2.55) 영역에서 만족도가 높은 것으로 확인되었다. 이는 방문간호사 업무가 자율적이며, 상하 수직적인 병원 조직과 달리 담당 가구가 정해지는 역할 분담 형태의 수평적인 업무 배치와 관련이 있다고 생각된다. 따라서 대인관계나 업무 시간적으로는 만족도가 높다고 볼 수 있다. 반면, 하위 영역 중 보수승진은 1.89점으로 4점 만점인 직무만족도 도구의 평균수준에도 미치지 못하는 것으로 나타났다며 방문간호사의 고용형태가 비정규직(일용직)으로 이루어지기 때문인 것으로 사료된다. 이는 맞춤형 방문건강관리사업이 행해지기 전부터, 보건 간호사를 대상으로 한 연구에서도 끊임없이 지적되어진 문제이다(Lee, 2007). 보건소 방문간호사들의 직무 만족도 연구에서도, 정규직이고 보건소 근무기간이 길고, 방문간호업무 담당기간이 길수록 직무만족도가 높은 것(Kim & Yun, 2002)으로 나타났다. 보수, 승진 영역의 직무만족 점수가 평균 이하인 것은 위에서도 언급한 것과 같이 전문적인 업무요구에 비해 낮은 보수체계, 승진이 없는 근무 체계와 관련이 있는 것으로 사료된다.

직무 스트레스 총점은 46.68점이었다. 이는 정신보건 사회복지사를 대상으로 한 연구(Yu, 2005)의 41.4보다 높은 점수이며, 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구(Kim & Woo, 2009)의 48.12보다는 낮은 점수였다. Jang 등(2005)이 제시한 전국 여성 근로자의 평균 점수(51.2)와 비교할 때는 낮은 점수였다. 그러나 특정 하위 영역인 물리환경(48.62), 조직체계(53.04), 직무불안정(53.03)에서 전국 여성 근로자의 평균보다 높은 스트레스 수준을 보였다. 이 같

Table 5. Occupational Stress Level of Participants according to General Characteristics

Characteristics	Categories	M±SD	t or F or r	p
Age (year)	20~29	47.75±10.4	2.56	.319
	30~39	45.0±6.5		
	40~49	47.5±7.7		
Marital status	Single	48.2±10.8	0.622	.019
	Married	46.9±6.9		
Education	College	43.8±8.7	2.20	.030
	University	48.0±7.3		
Work experiences (year)	≤ 1	43.9±9.1	2.56	.082
	> 1~≤ 2	47.7±7.4		
	> 2~≤ 3	47.8±7.0		
Job motivation	Correspond to attitude & interest ^a	40.8±8.2	7.86 [†]	.001
	Get a job ^b	47.3±6.9		
	Recommended people around her ^c	49.4±7.6		
Previous work experiences	< 1	44.8±8.2	0.66	.578
	> 1~≤ 3	45.4±8.3		
	> 4~≤ 6	46.0±7.0		
	> 7~≤ 10	47.9±7.7		
	≥ 11	48.4±7.4		
Estimated working period	As long as possible	45.7±7.3	-1.19	.237
	Only for needing time	47.5±8.2		
Burden of workload		46.68±7.79	0.274	.005

[†] Scheffe test.

Table 6. Correlations between Occupational Satisfaction and Occupational Stress

Variables	Occupational stress
Pay, promotion	-.497 (< .001)
Office hours	-.491 (< .001)
Autonomy	-.397 (< .001)
Occupational satisfaction	-.381 (< .001)
Personal relations	-.453 (< .001)
Systematic management	-.354 (< .001)

은 결과는 임상간호사를 대상으로 한 직무 스트레스 관련 선행연구(Kim et al, 2002; Woo et al, 2009; Yu, 2005)와 비교해 볼 때, 물리환경, 조직체계에서 높은 스트레스 점수를 보인 점은 일치하며, 직무불안정의 스트레스 점수가 높다는 점에서는 다른 결과를 보였다. 특히 방문간호사의 직무불안정(53.03)과, 물리환경(48.62), 조직체계(53.04)는 전국 여성근로자의 평균 점수와 비교해 볼 때, 상위 25%에 해당하는 높은 점수인 것으로 나타났다. 임상간호사는 작업

방식의 위험성, 시간적 압박, 업무량 증가, 업무 중 중단, 책임감, 과도한 직무 부담 등의 지표인 업무요구나 물리환경의 스트레스 점수가 높았다. 반면, 방문간호사는, 구직기회나 고용 불안정성, 직무에 대한 안정성, 조직의 운영체계의 스트레스 점수를 의미하는 직무불안정과 조직체계의 점수가 높은 것이 특징적으로 나타났다. 이는 방문간호사의 고용이 불안정하기 때문에 직무불안정 영역에 대한 직무 스트레스가 높은 것으로 생각되며, 따라서 고용 안정을 위한 정책이 필요하다.

일반적 특성 중 결혼 상태와 학력에 따라 직무 스트레스 점수에 유의한 차이를 보였다. 결혼 상태는 미혼인 경우에 높은 스트레스 점수를 보였고, 학력은 대졸 이상인 경우가 전문대 졸업자에 비해 높은 스트레스 점수를 나타냈다. 이는 근무 시간이 일정한 방문간호사의 업무 특성 상 미혼인 경우 근무 형태로 인한 스트레스 점수가 미혼에 비해 낮기 때문인 것으로 보인다. 또한 고학력인 경우 스트레스 점수가 높은 것은 학력에 비해 낮은 보수나 처우, 방문 간호사 업무의 질 때문으로 사료된다.

Jang 등(2005)의 직무 스트레스 도구를 가지고 연구한 선행 연구를 살펴보면, 대인접객서비스 근로자를 대상으로 한 연구에서는(Lee et al., 2009) 성별이, 판매 및 유통업에 종사하는 근로자는 수면과 월 급여가(Lee et al., 2009), 사레관리자는 업무 부담과 상사가 인식한 업무능력(Choi et al., 2009)에 따라 직무 스트레스 점수에 차이가 있었다. 유통업 종사자의 경우 연령과 근무시간, 업무내용(Park, Kim, & Yoon, 2008) 소방공무원의 경우 결혼 상태, 규칙적인 운동, 수면시간(Ha et al., 2008)에 따라 직무 스트레스 점수가 유의한 차이를 보였다.

방문간호사의 경우 업무 관련 특성 중, 방문간호사 선택 동기에 따라 직무 스트레스 점수에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 방문간호사 선택 동기에 따른 유의한 차이는, 업무의 특성과 내용을 모르는 상태에서 주위의 권유에 의하여 방문간호사를 선택한 경우, 병원업무와는 다른 특수한 방문간호사의 업무에 적응하지 못하여 직무 스트레스와 이어지기 때문인 것으로 보여 진다. 따라서 적성과 흥미에 맞는 간호사들이 소신껏 방문간호사를 선택할 수 있도록 방문간호사 제도의 안정화가 필요하다 하겠다.

방문간호사의 제 특성 및 직무만족과 직무 스트레스와의 상관관계를 보면 직무만족도가 높을 때, 직무 스트레스 점수는 낮은 것으로 나타났으며 $r = -.627$ 로 음(-)의 상관관계를 나타냈다. 이는 인적자원개발 담당자나(Byeon, 2008) 중환자실 간호사(Yang, 2008), 가정전문간호사(Kim, Yu, Kim, & Park, 2004)에서도 같았으며 외국의 경우 타이완의 보건소 간호사(Lu et al., 2006) 에서도 같은 결과를 확인할 수 있었다. 방문간호사의 제 특성 변수와 직무 스트레스는, 근무경력에서 양(+)의 상관관계를 나타나 방문간호사로 근무한 년 수가 길수록 직무 스트레스가 증가하는 것으로 나타났다. 가정전문간호사의 경우(Kim et al., 2004) 업무경력이 낮은 군에서 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났으며 방문 형태로 이루어지는 두 연구의 결과가 다른 것은, 방문간호사의 계약 조건 및 근무 여건이 가정전문간호사와 다르기 때문으로 생각된다. 즉, 방문간호사는 근무경력이 늘면서 업무로 인한 스트레스는 줄어드는 대신, 고용 불안정으로 인한 스트레스가 가중되기 때문으로 보인다. 따라서 방문간호 업무에 잘 대처할 수 있는 업무경력이 많은 간호사들이 장기간 안정적으로 근무할 수 있는 처우 개선이 필요하다고 하겠다. 미국 간호사를 대상으로 한 Flanagan (2006)의 연구에서, 간호사의 제 특성 중, 직무 스트레스와 관련이 있는 변수로는 병상 수($r = .122$), 상관의 유형

($r = .128$), 근무년수($r = .138$), 나이($r = -.140$)로 확인되었다. 다른 선행 연구(Chen et al., 2007)에서는 직무만족도 하위 영역 중, 직업요인($r = 2.014$), 상호작용($r = .941$), 직무요구 및 보상($r = .133$), 직무자율성($r = .187$)이 직무 스트레스의 상관 변수로 확인되었다. 또한, 방문업무의 부담감이 클 때 업무 스트레스 점수가 높은 것으로 나타나($r = .274, p = .005$), 방문간호사들의 업무로 인한 스트레스에 대한 추후 연구와 개선택이 필요한 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 보건소 방문간호사의 직무 스트레스와 직무만족도를 파악하고 이들의 연관성을 확인함으로써 방문간호사의 업무상 스트레스, 이직을 예방하는 중재개발의 기초 자료를 마련하고자 시도된 서술적 조사연구이다. 연구의 결과는 다음과 같다.

대상자는 모두 여성으로 평균연령은 37.2세였고, 교육수준은 전문대졸이 73.5%, 대졸이 26.5%였으며 기혼자는 78.4%였다. 방문간호사 근무기간은 3년 이하 52.9%, 1년 이하 27.5%, 1~2년 이하 19.6%였다. 방문간호 수행과정에서의 부담감은 방문간호 수행 후 기록 및 자료 정리 49.0%, 방문간호 수행 시 33.3%, 방문을 위한 이동 16.7%, 방문 전 물품 준비 1.0%로 수행 후 기록 및 자료 정리가 높게 나타났다. 직무 스트레스 정도는 평균 평점 47.17점이며, 하위영역인 물리환경, 직무불안정, 조직체계에서 한국 여성 근로자 평균 스트레스 점수의 상위 25%에 해당하는 높은 점수로 나타났다. 직무 만족도는 평균 평점 2.46점으로 임상간호사의 직무만족 점수에 미치지 못하는 수준이었다. 직무만족도와 직무 스트레스 관계는 유의한 음(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족도가 높을 때, 직무 스트레스 점수는 낮았으며 제 특성 변수 중에서는 업무 부담감, 근무경력이 유의한 양(+)의 상관 관계를 보였다. 이는 업무 부담감과 근무경력이 많을수록 직무 스트레스가 높아짐을 의미한다.

이상의 연구결과에서 방문간호사는 직무 스트레스 영역 중 물리환경, 직무불안정, 조직체계의 하위요인에서 평균 이상의 스트레스를 받고 있음을 알 수 있었다. 또한 직무만족도가 높을 때 직무 스트레스가 낮은 상관관계를 가지므로 방문간호사의 직무만족도를 높임으로 직무 스트레스를 완화시킬 수 있는 근무여건을 마련하고 이직을 예방하기 위한 제도적, 정책적 지원을 제안하는 바이다.

REFERENCES

- Byeon, J. H. (2008). *A study on the effects of job stress on job satisfaction-focused on HRD Personnels*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Choi, Y. S., Kim, H. L., & Sung, K. J. (2009). The affective factors of case managers' occupational stress. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 18(2), 205-218.
- Flangan, N. A. (2006). Testing the relationship between job stress and satisfaction in correctional nurses. *Nursing Research*, 55(5), 316-327.
- Ha, J. H., Kim, D. I., Seo, B. S., Kim, W. S., Yu, S. H., & Kim, S. K. (2008). Job stress and psychosocial stress among firefighters. *Korean Society of Occupational & Environmental Medicine*, 20(2), 104-111.
- Jang, S. J. (2004). *Standardization and development of Korean job stress questionnaire*. Occupational Safety & Health Research Institute.
- Jang, S. J., Go, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Standardization and development of Korean job stress questionnaire. Occupational Safety & Health Research Institute. *Korean Journal of Occupational and Environmental*, 17(4), 297-317.
- Jung, J. H. (2004). *Stress and job satisfaction of clinical nurses and its related factors*. Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Daejeon.
- Jong, I. S., Kim, E. S., & Lee, J. H. (2003). *Turnover intention of home visiting nurses of public health centers in Busan*. *Korean Society of Public Health Nursing*, 7(1), 17-25.
- Ministry of Health & Welfare. (2006). The National Health Promotion Plan 2010 (New Health Plan 2010).
- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). Development of a measurement tool for the nurses' work stress. *Journal of Nurses Academic Society*, 14(2), 28-37.
- Kim, J. H., & Yoon, S. N. (2002). The organizational variables of workers' stress need to be done in the future. *Korean Academy of Community Health Nursing*, 13(4), 618-628.
- Kim, S. N. (1998). *A study on the degree of duty satisfaction of the nurses in university hospital*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, E. J. (2002). *A study relation between burnout experience and job satisfaction of nurses*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Kim, H. S., Yu, S. Y., Kim, M. J., & Park, C. S. (2004). *Direct care stress and job satisfaction in home care nurses*. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 10(3), 261-265.
- Kim, C. D. (2005). *Affecting factors on job stress and health status of hair dressers*. Unpublished doctoral dissertation, Soonchunhyang University, Cheonan.
- Lee, B. I. (2009). Gender differences in job stress and depression of service workers. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 18(2), 232-241.
- Lee, S. M. (1994). The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Nurses Academic Society*, 25(4), 790-806.
- Lee, S. K. (2007). *A study on the effect of job satisfaction on service quality of public health nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Lee, Y. J., & Jung, H. S. (2009). Analysis on female workers' job stress in sales and retail industries. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 18(1), 22-32.
- Lee, H. J., Kim, S. N., Son, I. S., & Han, S. S. (2000). A study on the influences of a nurse's personality on the job satisfaction. *Korea Academy of Nursing Administration*, 6(1), 5-18.
- Lu, K. Y., Chang, L. C., & Wu, H. L. (2007). Relationships between professional commitment, occupational satisfaction and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23(2), 110-116.
- Park, J. J., & Kim, E. S., & Yoon, Y. H. (2008). A study on job stress of workers at distribution industry. *Korea Industrial and Systems Engineering*, 299-305.
- Sveinsdottir, H., Biering, P., & Ramel, A. (2005). Occupational stress, occupational satisfaction, and working environment among icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 875-889.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedomont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurse satisfaction with their work satisfaction. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Sung, M. H., Yoon, H. Y., & Lee, H. J. (2007). A study on relationship between job stress, burnout experience and job satisfaction of nurses. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 16(2), 147-157.
- Woo, N. H., & Kim, S. Y. (2009). Job stress and work-related musculoskeletal symptoms of general hospital nurses. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 18(2), 270-280.
- Yang, E. S. (2008). *ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention*. Unpublished master's thesis, Ewha University, Seoul.
- Yu, J. M. (2005). *A Study on the occupational stress of social workers in mental health service sector*. Unpublished master's thesis, Ewha University, Seoul.